

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL
FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES ÉCONOMIQUES

**STRUCTURE DES SALAIRES
ET
OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE**

THÈSE

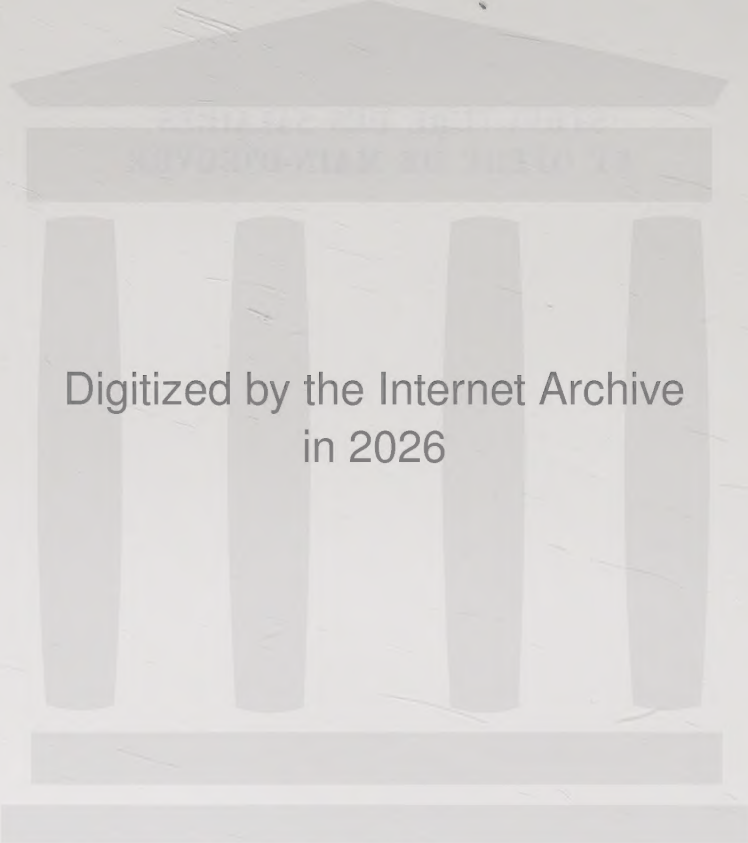
présentée à la Section des sciences économiques, politiques et sociales
de la Faculté de droit et des sciences économiques
pour obtenir le grade de Docteur ès sciences économiques

par
DENIS MAILLAT

1968

IMPRIMERIE CENTRALE S.A., NEUCHÂTEL

**STRUCTURE DES SALAIRES
ET OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE**



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41555027_0012

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL
FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES ÉCONOMIQUES

**STRUCTURE DES SALAIRES
ET
OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE**

THÈSE

présentée à la Section des sciences économiques, politiques et sociales
de la Faculté de droit et des sciences économiques
pour obtenir le grade de Docteur ès sciences économiques

par
DENIS MAILLAT

1968

IMPRIMERIE CENTRALE S.A., NEUCHÂTEL

M. Denis MAILLAT est autorisé à imprimer sa thèse de doctorat en sciences économiques « Structure des salaires et offre de main-d'œuvre ». Il assume seul la responsabilité des opinions énoncées.

*Le doyen
de la Faculté de droit
et des sciences économiques*

François Clerc



A ma femme

INTRODUCTION

*Depuis une vingtaine d'années, la caractéristique principale des économies industrialisées a été leur croissance régulière, accompagnée de faibles taux de chômage ou du plein-emploi*¹.

*Les disponibilités en main-d'œuvre ont été déterminantes dans la vitesse du taux de croissance des différentes économies. C. Kindleberger a montré dans un récent ouvrage*² *que les pays européens qui ont connu l'offre de main-d'œuvre la plus forte sont ceux dont l'économie a crû le plus rapidement.*

Ce volume de main-d'œuvre a été le résultat, soit d'un accroissement naturel élevé de la population, soit d'un transfert de l'agriculture vers l'industrie et les services (France, Allemagne, Italie), soit, le plus souvent, de l'immigration provenant des pays méditerranéens.

*Grâce à cette offre de main-d'œuvre, il a été possible de reculer constamment le niveau du plein-emploi et d'éviter un blocage de la croissance par l'apparition de trop sérieux goulots d'étranglement. Certes, l'offre de main-d'œuvre n'est pas capable à elle seule d'amorcer le processus de croissance, mais une fois ce processus déclenché, elle est capable de le soutenir et de le favoriser*³.

*Des taux élevés de croissance, écrit C. Kindleberger, sont possibles aussi longtemps que l'offre de main-d'œuvre demeure fluide. Il n'y a pas de goulots d'étranglement. La forte croissance s'arrête quand l'offre de main-d'œuvre devient rigide. A ce point, les salaires et les prix augmentent, les profits et les investissements diminuent, le taux de croissance s'affaiblit et devient irrégulier*⁴.

C'est ce qui s'est passé en Europe entre 1961 et 1963. Parmi les facteurs qui ont contribué à freiner l'immigration, C. Kindleberger signale la construction du mur de Berlin en 1961, la croissance du nationalisme qui a

conduit la Suisse à stopper l'immigration et la Grèce à diminuer l'émigration, ainsi que le manque de qualification des immigrants ⁵.

Or, si l'offre de main-d'œuvre a des effets sur la rapidité de la croissance, elle en a également sur la structure des salaires et, par l'intermédiaire de cette structure, sur la redistribution de la main-d'œuvre entre les diverses branches d'industrie.

La structure des salaires est le reflet du marché du travail qui est composé d'un certain nombre de marchés particuliers plus ou moins reliés les uns aux autres. Les défauts de transparence entre ces marchés et, d'une manière générale, l'inexistence d'une concurrence parfaite entraînent des prix différents pour un travail considéré comme identique. Comme il est impossible d'étudier toutes les différences de salaires, on ne retient, en général, que les différences dues à la qualification, au sexe, à l'âge, à l'industrie, à la région et à l'entreprise.

Nous avons, dans cette étude, porté notre intérêt sur les différences salariales entre branches d'industrie. C'est, en effet, par l'intermédiaire de ces différences que l'on peut le mieux décrire les mouvements de main-d'œuvre entre branches.

Les facteurs qui agissent sur l'évolution de la structure des salaires sont multiples. Schématiquement, on peut les classer en deux catégories : les forces du marché (offres et demandes de main-d'œuvre) et les facteurs institutionnels (syndicats ouvriers et patronaux, Etat). On entend par forces du marché, le jeu des offres et des demandes individuelles de main-d'œuvre. Même là où existent les facteurs institutionnels, les individus ont des comportements particuliers qui ne sont pas nécessairement reliés aux comportements des groupes. Le travailleur individuel est, entre autres, libre de changer d'emploi quand bon lui semble. Quant à l'entrepreneur, il peut engager qui il veut et pas nécessairement au taux de salaire fixé par convention collective. Bien que n'agissant pas selon la théorie marginale pure, les entrepreneurs savent ou sentent quand il vaut la peine de continuer à engager de la main-d'œuvre et quand il faut changer les combinaisons productives.

Les forces institutionnelles ont pour effet de soustraire le marché à l'action des forces de la concurrence. Les syndicats, aussi bien que les gouvernements, agissent dans le sens d'une limitation

de la concurrence et, de ce fait, les différences de salaires ont tendance à se réduire.

Nous avons, dans un premier chapitre, analysé l'influence de ces facteurs sur l'évolution des diverses disparités salariales. La délimitation de leur impact respectif n'est pas toujours aisée. Ni les forces du marché, ni les facteurs institutionnels n'agissent indépendamment les uns des autres. Toutefois, dans le temps, les forces du marché agissent avec plus de persistance que les facteurs institutionnels. L'étude de l'influence respective de ces deux catégories de facteurs permet de conclure que les forces du marché expliquent les fluctuations de la dispersion des salaires (effet dynamique), alors que leur conjonction explique la raison de la plus ou moins grande dispersion des différences salariales (effet statique).

Il apparaît que la dispersion des différences de salaires fluctue, à court terme, en fonction du niveau de l'emploi. En ce qui concerne la structure des salaires entre branches, la dispersion s'élargit quand le marché de l'emploi est souple, elle diminue quand le marché est tendu.

Avant d'expliquer le mécanisme par lequel s'opèrent ces fluctuations, nous aimerions mentionner que notre analyse n'a pas toujours été facile en raison du manque de données statistiques valables. C'est, en effet, devenu un lieu commun que de signaler la pauvreté des statistiques économiques suisses. L'absence de statistiques nous a obligé à restreindre notre analyse au secteur des industries manufacturières uniquement. Si les données sur les salaires sont disponibles pour d'autres branches dans d'autres secteurs, ce n'est pas le cas des statistiques annuelles sur la main-d'œuvre (enquête de septembre sur les fabriques)⁶. Ces statistiques d'ailleurs nécessitent une grande prudence dans leur emploi. L'enquête de septembre sur les fabriques n'est pas exhaustive ; seuls les ouvriers soumis à la loi sur les fabriques sont recensés. Nous pouvons néanmoins admettre que ces statistiques, bien que quantitativement sujettes à caution, sont qualitativement significatives : elles indiquent les grandes lignes de l'évolution.

Afin d'éviter de trop graves erreurs d'interprétation, nous avons, chaque fois qu'un doute subsistait quant à la tendance, tenté des vérifications en utilisant d'autres sources ou en effectuant des comparaisons avec d'autres pays. A cet effet, les statistiques publiées par l'OCDE nous ont été d'une grande utilité.

Avec les données à disposition, il est évident que l'utilisation des corrélations n'est pas rentable, car il est souvent impossible de savoir si l'absence ou l'existence d'un lien entre deux phénomènes est due au phénomène lui-même ou à la mauvaise qualité des données.

Nous avons abondamment procédé par comparaison. Dans la mesure où un phénomène a été constaté et expliqué dans d'autres pays, nous avons repris l'explication pour le même phénomène observé en Suisse. Naturellement, cette méthode ne permet pas de pousser très profondément l'analyse au niveau sectoriel : elle reste une méthode d'explication globale. De ce fait, nous n'avons pas pu nous dégager dans nos explications d'un certain schématisme qui a certainement été encore renforcé par la technique du raisonnement basé sur un modèle à deux secteurs. Nous avons, dans la mesure du possible, tenté de nuancer notre analyse, mais nous n'y avons réussi qu'imparfaitement.

L'évolution des différences salariales entre branches d'industrie: 1959-1966

Le classement des différentes branches par niveau de salaires a été stable, du moins jusqu'en 1961-62. Par la suite, quelques changements se sont produits, mais qui intéressent avant tout les branches occupant le centre de la hiérarchie salariale. On peut considérer qu'aux extrémités de la hiérarchie, le classement est resté stable.

La dispersion des salaires entre branches, mesurée par le coefficient de variation, a évolué en deux phases bien distinctes. Jusqu'en 1959 l'éventail des salaires s'est ouvert, mais après cette date il s'est refermé. On constate, depuis 1965, une légère réouverture.

L'évolution de la dispersion des salaires entre branches dépend naturellement des hausses différentielles des salaires dans chaque branche. L'éventail s'ouvre lorsque la dispersion des taux d'augmentation est grande, il se referme lorsqu'elle est faible.

Afin de déterminer le rôle particulier de chaque branche, nous avons étudié le comportement des hausses de salaires des diverses branches par rapport à la hausse moyenne. En rapprochant le comportement des hausses

salariales de chaque branche avec son rang dans la hiérarchie des salaires et l'évolution de la capacité d'emploi, nous avons pu constituer deux groupes. Dans le groupe I, nous rencontrons l'Horlogerie, les Arts graphiques, la Chimie et l'industrie des Métaux et machines. Le groupe II est composé de Papier et cuir, de l'Habillement, du Textile, de l'Alimentation, de Terres et pierre et de l'industrie du Bois.

Les branches du groupe I ont été qualifiées de branches à salaires élevés, celles du groupe II de branches à salaires bas. Cette appellation est surtout valable pour les branches situées à l'extrémité de la hiérarchie (Arts graphiques, Chimie, Horlogerie et Bois, Textile, Alimentation).

L'éventail s'est ouvert parce que les branches du groupe I ont accordé des salaires supérieurs à la moyenne et les branches du groupe II des augmentations inférieures. L'éventail a commencé de se refermer lorsque la situation inverse s'est produite.

L'explication de l'évolution de la dispersion des salaires

a) Première période : 1949-1958/1959

C'est au cours de cette période que se sont constitués les mécanismes qui ont commandé l'évolution de l'éventail des salaires entre branches et de la redistribution de la main-d'œuvre jusqu'en 1963.

Toute notre analyse sera centrée sur l'influence de l'offre de main-d'œuvre. En effet, le volume de l'offre de main-d'œuvre a été considérable jusqu'en 1958/1959 ; mais ce qui fut plus remarquable encore fut la mobilité distributive de cette main-d'œuvre.

La mobilité distributive de la main-d'œuvre fut le résultat de la conjonction de deux phénomènes : l'immigration et l'orientation des mouvements de la main-d'œuvre suisse. Ces deux catégories de main-d'œuvre ne sont pas parfaitement substituables ; elles forment des groupes relativement non-concurrentiels. Les étrangers furent avant tout engagés au bas de la hiérarchie professionnelle et dans certaines branches de préférence à d'autres. Leur mobilité distributive fut limitée par des mesures légales et des dis-

criminations lors de l'engagement. En principe, la main-d'œuvre suisse ne subit pas de limitations de cet ordre.

La mobilité distributive des travailleurs indigènes a été déterminée par l'évolution de l'éventail interindustriel des salaires et le développement de la capacité d'emploi des différentes branches (mécanisme des vacances d'emploi).

En raison de la fluidité de l'offre de main-d'œuvre, chaque branche a bénéficié d'une offre indifférenciée quasiment illimitée. Cette situation nous fait dire que l'économie s'est trouvée dans une situation comparable au sous-emploi (offre de main-d'œuvre excédentaire).

Dans une économie qui connaît une forte offre de main-d'œuvre, la demande de main-d'œuvre s'adapte généralement à cette offre. C'est ce qui s'est passé en Suisse : le développement de la capacité d'emploi s'est opéré dans un sens « capital saving ».

Au début de la période, c'est-à-dire entre 1949 et 1952, toutes les branches ont engagé des travailleurs étrangers dans le bas de leur hiérarchie professionnelle. Mais bientôt, l'abondance de l'offre de main-d'œuvre a influencé les hausses salariales des diverses branches si bien que l'éventail s'est ouvert : l'accroissement des salaires dans les branches du groupe II a été largement inférieur à la moyenne, alors qu'il était supérieur dans les branches du groupe I.

C'est dans le cadre de cet éventail que s'est opéré la redistribution de la main-d'œuvre indigène. Les travailleurs suisses, désireux d'accroître leur niveau de vie, l'ont fait en changeant de branche. Certes, nous ne prétendons pas que le salaire a constitué la seule incitation à la mobilité, mais son influence a été considérable.

On constate que la mobilité distributive de la main-d'œuvre indigène dans le secteur des industries manufacturières s'est effectuée des branches à bas salaires vers les branches à salaires plus élevés. Ces mouvements de main-d'œuvre ont alimenté l'offre des branches du groupe I, alors que les immigrants ont constitué l'offre des branches du groupe II.

Cette situation a entraîné une augmentation considérable du pourcentage des étrangers par rapport aux travailleurs suisses dans les branches du groupe II, alors que le même rapport a subi peu de variation dans les branches du groupe I. Au cours de cette période, les branches du groupe II ont perdu une partie importante de leur main-d'œuvre indigène.

Aux environs de 1959/1960, le mécanisme de la redistribution de la main-d'œuvre suisse s'est peu à peu bloqué, car la mobilité distributive de cette main-d'œuvre est devenue plus lente, voire insuffisante. En effet, le nombre de Suisses susceptibles de changer d'emploi volontairement s'est réduit de plus en plus. En outre, les branches du groupe II ne pouvaient plus supporter une perte continue de leur main-d'œuvre indigène. Une réaction de leur part devenait inévitable.

b) Deuxième période : 1959/1960-1966

Au début de la deuxième période, la Suisse connaît un nouveau boom économique. La demande globale s'amplifie. De nouveaux contingents de main-d'œuvre sont nécessaires pour assurer la production. Dès lors, la demande de main-d'œuvre s'accélère dans les diverses branches. Or, à cette époque, la mobilité distributive de la main-d'œuvre indigène n'est plus suffisante pour couvrir les besoins des branches du groupe I. Par ailleurs, ces dernières ont en effet accru leurs salaires plus rapidement que les branches de l'autre groupe. Elles doivent conserver une partie de leur main-d'œuvre indigène et rester attractives pour les travailleurs étrangers : l'éventail se referme.

Au cours de cette période d'inflation, les branches du groupe I ne tentent pas de maintenir la dispersion des salaires, elles préfèrent engager des ouvriers étrangers. Dès lors, l'immigration change de forme. Elle devient non-sélective en ce sens que les travailleurs étrangers sont désormais engagés indistinctement dans toutes les branches.

Les mesures légales prises en 1963 par le gouvernement pour restreindre l'immigration vont une nouvelle fois changer la situation. L'offre de main-d'œuvre est bloquée. L'éventail se ferme davantage, car la plupart des branches du groupe I maintiennent des augmentations salariales inférieures à la moyenne. Les branches du groupe II doivent éviter de perdre leur main-d'œuvre indigène qu'elles auraient de la peine à remplacer : leurs hausses salariales restent supérieures à la moyenne.

Dès 1965, l'éventail des salaires s'ouvre de nouveau en raison d'un renversement de la tendance dans les hausses salariales.

Apparemment, la lutte pour obtenir de la main-d'œuvre indigène, de même que de la main-d'œuvre étrangère mise récemment au bénéfice d'un permis d'établissement, reprend.

A ce stade de notre recherche, nous avons tenté de faire le point.

La transformation du mécanisme de la croissance

La politique de la main-d'œuvre pratiquée depuis 1963 par les autorités marque une rupture dans le processus de la croissance de l'économie : l'abondance et la fluidité de l'offre de main-d'œuvre ayant prévalu jusqu'alors sont remplacées par un marché du travail tendu. Il est dès lors peu probable qu'à l'avenir les fluctuations de la structure interindustrielle des salaires obéiront aux mêmes règles qu'auparavant.

L'abondance de l'offre de main-d'œuvre a eu des répercussions sur le développement de l'appareil de production et la structure de l'emploi. Le développement de l'appareil de production s'est plutôt opéré dans un sens « capital saving ». Avec un marché du travail tendu et une immigration négligeable, les combinaisons de production doivent se modifier. Quant à la structure de l'emploi de la main-d'œuvre indigène, nous avons montré qu'elle ne correspond plus à la structure de l'économie : la fuite vers le tertiaire a été trop rapide par rapport à l'évolution de l'appareil de production dans le secondaire. En outre, la pénétration étrangère dans certaines branches est devenue une nécessité structurelle.

Désormais, le problème n'est plus de renvoyer des immigrants pour conserver des emplois aux travailleurs suisses, mais, bien au contraire, de maintenir à tout prix la main-d'œuvre étrangère dans certaines branches et certains emplois afin d'éviter l'apparition de goulots d'étranglement et le chômage des Suisses.

En tenant compte de ces éléments et de la politique de la main-d'œuvre des autorités, nous pouvons conclure que l'économie doit franchir un nouveau seuil de croissance. Or, ce nouveau seuil de croissance ne peut être obtenu que par la transformation des combinaisons productives. De « capital saving » qu'elles étaient, elles doivent devenir « labour saving ». Ceci impliquera nécessairement des modifications des échelles de production.

Malheureusement, toutes les branches ne sont pas armées de la même manière pour effectuer ces transformations, pas plus d'ailleurs qu'elles ne peuvent devenir toutes « labour saving ». En outre, ces modifications vont prendre du temps et, dans l'intervalle, il faudra continuer d'assurer la production au risque de perdre des positions sur le marché des produits.

Nous adressons nos plus vifs remerciements au professeur J.-L. Juvet pour les conseils qu'il nous a prodigués et lui disons le plaisir que nous avons eu de travailler avec lui. Notre gratitude va également aux nombreux étudiants qui nous ont aidé dans nos recherches statistiques.

CHAPITRE PREMIER

LA STRUCTURE DES SALAIRES EN GÉNÉRAL

SECTION PREMIÈRE

GÉNÉRALITÉS

Dans une société industrielle, la simple observation révèle l'existence de différences considérables dans les rémunérations que perçoivent les divers salariés ou groupes de salariés.

Comme il est impossible d'envisager toute la gamme des disparités salariales secrétée par l'évolution économique, on les regroupe généralement dans les catégories suivantes :

- a) les différences personnelles (elles ont pour origine le sexe, l'âge, la race, la personne même du salarié),
- b) les différences géographiques ou régionales (à l'intérieur d'un même pays),
- c) les différences interfirmes ou entre entreprises,
- d) les différences professionnelles (elles résultent de l'inégale qualification des travailleurs),
- e) les différences interindustrielles ou interbranches (elles existent entre les ouvriers travaillant dans les différentes branches d'activité).

C'est ce complexe de différences qu'on nomme habituellement « structure des salaires ».

La notion de structure implique des relations d'interdépendance entre les différents taux de salaires ainsi qu'un certain degré de persistance dans ces relations.

Les taux de salaires sont donc plus ou moins reliés les uns aux autres et ces liens déterminent le niveau relatif de chaque taux par rapport aux autres. Dans cette perspective, la structure des salaires « figure la dépendance fonctionnelle entre les diverses occupations et industries. Elle est l'image du marché du travail. ⁷ »

En retenant plusieurs taux de salaires relatifs, la théorie de la structure des salaires se détache de la théorie traditionnelle qui opère avec un taux de salaire unique. La complexité croissante du marché du travail ne permet plus, en effet, de considérer un taux de salaire unique comme un indice suffisant des autres taux car tous les salaires n'évoluent pas au même moment ni dans le même sens ⁸.

SECTION DEUXIÈME

L'ÉVOLUTION DES DIVERSES DISPARITÉS

I. Les différences personnelles

1. Les différences basées sur le sexe

Les différences entre les gains ou les taux de salaires des hommes et des femmes travaillant dans une même profession ou une même occupation sont traditionnelles ⁹. Elles ont néanmoins diminué dans la plupart des pays industriels si on les compare à ce qu'elles étaient en 1939. Il faut rechercher l'origine de cette évolution dans la forte demande de main-d'œuvre féminine qui a marqué les années de guerre et dans l'amélioration de la qualification moyenne de cette main-d'œuvre.

Ces modifications de l'offre et de la demande ont largement porté atteinte au caractère coutumier de ces différences. Pourtant, malgré l'amélioration du statut des femmes dans la société et la reconnaissance du principe « à travail égal, salaire égal », des différences subsistent encore actuellement entre salaires masculins et féminins. La diminution à long terme qui s'était amorcée s'est même ralentie dans certains pays. En Grande-Bretagne, par exemple, les différences des gains entre hommes et femmes étaient les mêmes en 1960 qu'en 1946 ¹⁰.

La persistance de ces disparités tient au caractère de la demande de main-d'œuvre féminine, mais plus encore à l'offre. On constate souvent que les femmes sont employées dans les entreprises et les industries à bas salaires. La demande de main-d'œuvre féminine pour certaines qualifications ou certains emplois est inexistante. Quant à l'offre, elle est en relation avec le rôle de la femme dans la société.

Lorsqu'on étudie la courbe des taux d'activité par âges de la popu-

lation active féminine, on remarque que, pour la catégorie d'âge de vingt ans, 60% des femmes travaillent. Il y a ensuite une diminution rapide du taux d'activité occasionnée principalement par le mariage et la naissance des enfants. Le creux de la courbe est atteint pour la catégorie d'âge de 30 à 35 ans : 40% des femmes sont alors actives. La courbe des taux d'activité marque un nouveau sommet pour la catégorie d'âge de 45 à 50 ans : à ce moment-là, 45% des femmes participent à l'activité économique. (Chez les hommes un maximum de 97% est maintenu entre 25 et 45 ans ¹¹.)

Dans la première période, on trouve surtout des femmes célibataires. Le caractère transitoire du célibat explique que cette catégorie de main-d'œuvre ne soit pas aussi revendicative que la main-d'œuvre masculine. En outre, les femmes célibataires souffrent de la concurrence que leur font les femmes mariées. Les exigences de ces dernières s'émoussent lorsque le gain qu'elles attendent a le caractère d'un salaire d'appoint. De plus, l'influence des femmes dans les syndicats n'a pas grandi dans la mesure de leur nombre sur le marché du travail.

Vers 40 ans, lorsque les femmes mariées redeviennent actives, les disparités de rémunérations se doublent d'une disparité due à l'âge et à la qualification. Cette main-d'œuvre féminine n'est plus comparable à la main-d'œuvre masculine de la même catégorie d'âge qui a acquis de l'expérience, amélioré sa qualification et bénéficié de certaines promotions.

Les fluctuations à court terme des différences entre salaires masculins et féminins sont assez disparates. On peut néanmoins retenir qu'elles se rétrécissent lorsque le marché du travail est tendu en raison de la demande pressante de main-d'œuvre.

2. Les différences basées sur la race

Ces différences résultent avant tout des difficultés qu'ont certaines catégories de main-d'œuvre de se qualifier et des discriminations à leur égard lors de l'engagement. Aux Etats-Unis, Reynolds et Taft signalent que la principale source de l'inégalité des gains entre travailleurs noirs et travailleurs blancs est due au fait que les Noirs disposent d'un choix

d'occupations beaucoup plus limité que les travailleurs blancs¹². Des constatations identiques ont été faites dans d'autres pays¹³.

Bien que les différences de salaires entre travailleurs de races différentes se contractent en période de plein-emploi, il est difficile d'établir une tendance de longue durée.

Les différences salariales dues à la race sont à rapprocher des différences entre ouvriers indigènes et immigrants car elles ont des causes communes : le manque de qualification, une certaine discrimination lors de l'embauchement, et, plus généralement, la non-substituabilité de ces deux catégories de main-d'œuvre.

3. Les différences basées sur l'âge

Les différences entre les gains des travailleurs d'âge différent sont généralement attribuables à des degrés divers d'expérience acquis avec l'âge, à la promotion interne, à des augmentations de salaires récompensant la durée d'emploi dans une firme. Ces différences sont souvent institutionnalisées et admises comme telles¹⁴.

II. Les différences entre firmes

La dispersion des gains et des taux de salaires pour une occupation identique est généralement importante parmi les firmes opérant dans les mêmes marchés des produits et du travail. En outre, les firmes qui paient les salaires les plus élevés sont également celles qui offrent les meilleurs avantages non-salariaux¹⁵. Des enquêtes conduites aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne ont révélé que les différences dans les taux de salaires pouvaient être de l'ordre de 20 à 25% entre les entreprises à salaires élevés et les entreprises à salaires bas¹⁶. Les différences entre les gains sont encore plus considérables.

Ces constatations contrastent avec les hypothèses de la théorie du marché aussi bien que la théorie « institutionnelle » qui attribue aux syndicats le pouvoir d'éliminer de telles différences¹⁷. Certes, au cours

du temps, ces disparités ont diminué, spécialement là où les syndicats contrôlent toutes les firmes fabriquant un même produit ; mais la tendance n'est pas toujours très nette. Cependant, on admet que les syndicats jouent un rôle plus considérable dans la réduction de ce genre de disparités que les forces du marché. Une fois que ces différences se sont développées, le mécanisme du marché fait peu pour les éroder ; il permet même leur continuation pour une période de temps indéfinie ¹⁸.

Les facteurs expliquant la persistance de ces disparités sont multiples. La composition de la force de travail n'est pas identique dans chaque entreprise, d'où des variations dans l'efficacité. La pression syndicale diffère d'une entreprise à l'autre. Toutes les entreprises ne sont pas au même stade de leur développement. La faculté de paiement de chaque entreprise est aussi fortement influencée par la structure interne des coûts, de même que par la position occupée sur le marché des produits.

La politique et l'attitude des employeurs jouent également un rôle qu'il ne faut pas sous-estimer. En effet, si les employeurs étaient toujours à la recherche du profit maximum, les entreprises les mieux placées paieraient des salaires correspondant à ceux de l'entreprise marginale. Or, souvent, les entreprises les plus productives offrent des salaires supérieurs à la moyenne. Elles agissent ainsi afin d'acquérir un certain prestige et de recruter une main-d'œuvre de qualité supérieure.

III. Les différences géographiques

Les études menées dans différents pays laissent toutes apparaître des disparités réelles très substantielles, aussi bien pour les taux de salaires que pour les gains, entre les diverses régions d'un ensemble national.

Au cours des trente dernières années, les disparités géographiques se sont souvent réduites, mais il est difficile de généraliser pour tous les pays ¹⁹.

Les différences géographiques s'expliquent par les degrés variables d'industrialisation des régions, par le caractère de l'entreprise dominante

dans une région, par l'importance de la force syndicale ainsi que par la dimension du secteur agricole. Il existe, en effet, un lien très net entre le pourcentage de la population agricole et le niveau des salaires dans l'industrie d'une région ²⁰.

L'évolution des différences salariales entre régions est principalement liée aux migrations de capital et de main-d'œuvre. Normalement, en effet, les capitaux devraient se diriger vers les régions à bas salaires et la main-d'œuvre vers celles à salaires élevés. La tendance est certainement celle-là, mais elle est lente. D'une part, il existe de puissants freins aux migrations de main-d'œuvre ; d'autre part, le capital est attiré dans les régions économiquement fortes en raison des avantages que procurent les économies externes existant dans ces régions.

L'influence syndicale s'exerce dans le sens d'une diminution des différences régionales. Mais, mis à part le degré de syndicalisation par région, cette influence dépend du niveau auquel ont lieu les négociations salariales. Lorsque la négociation a lieu à l'échelon national ou interrégional, ou dans une industrie ou une entreprise ayant un large marché interrégional, l'influence syndicale est plus déterminante que dans le cas de négociations de portée plus limitée.

IV. Les différences entre qualifications

Les différences entre qualifications sont liées directement au travailleur, ainsi qu'au travail qu'il fournit ²¹.

On mesure généralement ce genre de différences en faisant le rapport des rémunérations des ouvriers les plus qualifiés à celles des ouvriers les moins qualifiés, ou en calculant le coefficient de variation pour un certain nombre d'occupations représentatives de la hiérarchie des qualifications ²².

1. L'évolution à long terme des différences entre qualifications

Le mouvement long de réduction des disparités de salaires entre qualifications, mesuré en pourcentage, est généralement apparent dans

tous les pays industrialisés. La réduction est plus considérable si l'on retient les taux plutôt que les gains. L'ampleur du mouvement varie naturellement suivant les pays et les périodes. Depuis 1946, la réduction s'est ralentie ou bien elle a cessé de se manifester.

Les forces du marché aussi bien que les facteurs institutionnels interviennent dans l'explication de l'évolution à long terme des différences salariales entre les qualifications.

En ce qui concerne l'offre, on peut dire qu'en raison de l'élévation du niveau moyen d'instruction et de la diffusion de l'enseignement technique et professionnel, le nombre des personnes capables d'occuper des emplois plus qualifiés s'est accru. Il en résulte une diminution de la rente monopolistique des ouvriers qualifiés. Dans le même sens, les économistes américains soulignent souvent, pour expliquer la fermeture de l'éventail des rémunérations entre qualifications aux Etats-Unis, que l'arrêt de l'immigration massive au cours des années 1920-1930 a considérablement diminué l'offre de main-d'œuvre non-qualifiée ²³.

Ainsi, l'offre de main-d'œuvre qualifiée se serait accrue plus vite que l'offre de main-d'œuvre sans qualification. Une simple application de la théorie des prix explique la diminution des disparités.

Cependant, si la structure de l'offre suivant la qualification a évolué, de nombreux changements sont également intervenus du côté de la demande de main-d'œuvre. Sous l'action des modifications des techniques de production et du rythme d'industrialisation, le contenu de nombreux postes d'emploi se serait rétréci ²⁴. « De multiples indices donnent à penser que de nombreux postes qualifiés deviennent moins qualifiés, moins difficiles et entraînent une responsabilité moins grande au fur et à mesure que se développe l'équipement technique ²⁵. »

Cette argumentation est souvent contredite. Il n'est pas certain, en effet, que la gamme des exigences professionnelles soit réduite par le progrès technique. Il se produirait plutôt une complication de la structure hiérarchique des qualifications ²⁶. Reder ²⁷ avance également quelques arguments démontrant que la transformation de la structure de l'offre est relativement indépendante de l'évolution de la demande : l'accroissement du niveau moyen de l'éducation serait dû à l'évolution des lois scolaires ; les ouvriers non-qualifiés auraient été réduits par

l'abolition du travail des enfants et l'arrêt de l'immigration (aux Etats-Unis); l'amélioration de l'éducation des enfants serait une conséquence de l'augmentation du revenu des parents.

En définitive, les transformations intervenues dans la composition de l'offre de main-d'œuvre sont plus adéquates que les modifications de la demande pour expliquer l'évolution des différences de salaires entre qualifications.

L'influence des syndicats sur la fermeture de l'éventail salarial entre qualifications a fait l'objet de plusieurs études contradictoires. Certains auteurs admettent qu'en réclamant des augmentations identiques en termes absolus (*flat rate*) pour chaque qualification, les syndicats ont contribué au rétrécissement des disparités. On ne peut toutefois pas établir une règle générale. Tous les syndicats ne sont pas de composition identique et n'ont pas les mêmes buts. Dans le cas d'un syndicat de profession, la lutte s'organise pour le maintien des disparités ou même pour leur accroissement ²⁸. Mais on peut s'attendre à une attitude favorable à la diminution des disparités dans le cas d'un syndicat de masse où les ouvriers qualifiés sont en minorité.

De leur longue étude comparative, Reynolds et Taft concluent que les effets du syndicalisme sur les différences salariales entre qualifications ont été généralement faibles comparativement aux forces du marché ²⁹.

Les forces ayant conduit à la fermeture de l'éventail dans le passé n'ont pas encore produit tous leurs effets. C'est pourquoi on en a souvent conclu que l'écrasement de la hiérarchie salariale se poursuivrait dans l'avenir. Il est intéressant de signaler les arguments utilisés par R. Perlman pour réfuter cette hypothèse ³⁰.

Selon cet auteur, la hiérarchie des salaires entre qualifications se trouve soumise à deux sortes de forces divergentes: les forces qui tendent à rétrécir les différences (éducation, salaire minimum, inflation), et celles qui poussent à leur élargissement (l'évolution technique qui accentue la demande de main-d'œuvre qualifiée, la persistance d'un niveau d'emploi élevé qui diminue l'élasticité de l'offre des ouvriers qualifiés plus rapidement que celle des ouvriers non-qualifiés). Or, ces forces élargissantes vont prédominer dans l'avenir, si bien qu'il faut s'attendre à une réouverture de l'éventail. En effet, d'une part, des

mesures sont prises pour freiner l'inflation (une des forces rétrécissantes les plus importantes) et, d'autre part, le développement de la mécanisation et de l'automation, caractérisant les économies à haut niveau d'emploi, stimulera la demande des ouvriers qualifiés.

Naturellement, il est difficile de faire des prévisions en cette matière, mais l'influence des forces élargissantes signalées par R. Perlman peut être une explication de l'arrêt de la fermeture de l'éventail salarial entre qualifications depuis 1946.

2. Les variations à court terme des différences de salaires entre qualifications

Les variations à court terme des différences salariales entre qualifications sont liées aux fluctuations du niveau de l'emploi. Il y a contraction de ces disparités en période de plein-emploi et de suremploi et élargissement au cours des périodes de dépression³¹. Mais il s'agit là d'une approximation grossière, car il existe en réalité de nombreuses exceptions³²; c'est pourquoi deux explications contradictoires sont possibles :

1^o D'après Reder³³, en période de plein-emploi prolongé, les disparités salariales entre qualifications se rétrécissent parce que l'offre des ouvriers non-qualifiés est plus élastique que celle des ouvriers qualifiés.

Les employeurs modifient, selon cet auteur, leurs exigences quant à la qualification de la main-d'œuvre suivant la tension existant sur le marché du travail. En période de plein-emploi, ils remédient au manque d'ouvriers qualifiés sur le marché par la promotion interne. Le mécanisme opère de la manière suivante : lorsque l'offre pour chaque qualification n'excède pas la demande, les employeurs disposent de normes d'emplois pour l'embauche et de taux de salaires définis. Ceci établi, s'il survient une augmentation générale de la demande pour toutes les qualifications, les taux de salaires des ouvriers qualifiés tendent à augmenter. Mais l'augmentation est contenue dans une certaine limite dépendant des taux octroyés aux ouvriers de qualification immédiatement inférieure. En effet, un phénomène de substitution va se produire au moment où la limite est atteinte. L'employeur donnera une formation à une partie

de ses ouvriers moins qualifiés afin de les utiliser à des postes d'emploi nécessitant normalement des qualifications plus élevées (promotion interne), ou bien il changera son processus de production de manière à employer plus de travailleurs de moindre qualification. Ce phénomène de substitution interviendra tout au long de l'échelle des qualifications puisque le processus de promotion ou de transformation de l'appareil de production réduira toujours plus l'offre des ouvriers de qualification immédiatement inférieure. Il est évident que lorsqu'on arrivera au bas de l'échelle des qualifications, le processus de substitution sera stoppé puisqu'il n'y aura plus d'offre. Dès lors, les salaires payés aux ouvriers les moins qualifiés auront tendance à s'élever plus rapidement que ceux des ouvriers mieux qualifiés puisque l'offre des ouvriers non-qualifiés se réduit plus vite que celle des ouvriers qualifiés. L'éventail des salaires entre qualifications se refermera donc.

2^o L'hypothèse d'une ouverture de l'éventail des salaires entre qualifications en période de plein-emploi est soutenue principalement par R. Perlman ³⁴. L'élargissement s'effectue parce que l'offre des ouvriers non-qualifiés est plus élastique que celle des ouvriers qualifiés pour deux raisons :

a) Les salaires élevés résultant d'une forte demande de main-d'œuvre induisent souvent les agriculteurs à devenir salariés ;

b) En période de plein-emploi, la population désireuse de prendre un emploi s'accroît (arrivée des femmes mariées, des étudiants, des handicapés, des retraités sur le marché du travail). Ajoutons que, dans certains pays, l'immigration vient également accroître l'offre des travailleurs non-qualifiés.

Les différences dans l'élasticité de l'offre des ouvriers qualifiés et non-qualifiés entraîneront une augmentation des salaires plus rapide pour les ouvriers qualifiés que pour les autres catégories de qualifications, d'où une ouverture de l'éventail salarial.

Ces deux hypothèses ne sont pas totalement exclusives l'une de l'autre, tout dépend des circonstances. Si la période de tension sur le

marché de l'emploi est prolongée, l'hypothèse de Reder se réalisera probablement ; si la tension est courte, l'hypothèse de Perlman a plus de chance de se vérifier.

En ce qui concerne les périodes de dépression, les avis sont moins partagés. Certes, Reder n'admet pas que son argumentation soit réversible ; mais d'autres auteurs soulignent qu'une certaine déclassification des ouvriers a bien lieu en période de dépression ³⁵.

L'explication la plus couramment admise est basée sur la constatation que le chômage est plus sévère pour les ouvriers non-qualifiés que pour les qualifiés car le licenciement des ouvriers non-qualifiés précède celui des autres catégories. Par ailleurs, en cas de dépression, le volume de l'offre des ouvriers non-qualifiés est accru parce que les ouvriers qualifiés incapables de trouver un emploi correspondant à leur qualification acceptent des emplois non-qualifiés ³⁶.

V. Les différences de salaires entre branches d'industrie

Les nombreuses études consacrées aux différences de rémunérations entre branches d'industrie aboutissent toutes à la conclusion que les disparités de ce genre sont importantes aussi bien pour les gains que pour les taux.

1. *L'origine des différences de salaires entre branches d'industrie*

L'origine commune des disparités de salaires entre branches d'industrie résulte du manque de parallélisme entre l'évolution des diverses branches. On constate, en effet, qu'il y a toujours dans une économie des branches en expansion, qui paient des salaires élevés, et des branches en déclin, stagnantes ou moins florissantes, qui offrent des rémunérations plus faibles ³⁷.

Dans les pays industrialisés, le classement des branches selon le niveau des rémunérations est, à quelques exceptions près, identique d'un pays à l'autre ³⁸. Lebergott, comparant le rang des branches aux

Etats-Unis avec celui de cinq autres pays, aboutit aux corrélations suivantes ³⁹ :

Canada	0,94
Grande-Bretagne	0,89
Suisse	0,87
Suède	0,71
URSS	0,92

Actuellement, les industries aéronautique, automobile, chimique, métallurgique et pétrolière figurent parmi les branches bien rémunérées. On trouve les salaires les plus faibles dans les industries textile, alimentaire, dans la chaussure, l'habillement et le tabac.

Plusieurs facteurs interviennent qui agissent sur le niveau des rémunérations entre branches d'industries. Nous retiendrons le degré de concentration de la branche, le progrès technique, la productivité du travail, les profits réalisés ou espérés, l'importance des coûts imputables à la main-d'œuvre par rapport aux coûts totaux, la structure du marché du produit, la structure du marché du travail, la substituabilité des facteurs de production, les différences des implantations géographiques, la composition de la main-d'œuvre suivant la qualification, le sexe et l'âge, le degré de syndicalisation.

D'une manière générale, les branches fortement concentrées, qui contrôlent le marché des produits, paient mieux que les industries qui ont affaire à une plus grande concurrence ⁴⁰. Les oligopoleurs peuvent souvent, en effet, transférer une partie des hausses de salaires sur les prix.

Les industries dynamiques, celles qui répondent à des demandes de produits nouveaux, essaient d'attirer la main-d'œuvre par des salaires élevés, contrairement aux branches où la main-d'œuvre décroît. Il est logique, en somme, que les industries capables de payer des salaires plus élevés que la moyenne le fassent : ceci facilite le recrutement, diminue le « turnover » et accroît souvent la rentabilité de la main-d'œuvre ⁴¹. Ces industries suivront d'autant plus une telle politique que leur productivité est forte et que les coûts de la main-d'œuvre par rapport aux coûts totaux sont faibles.

Le degré de concurrence sur le marché du travail joue également un rôle important sur les disparités interindustrielles des salaires. En principe, s'il y a concurrence, les gains des travailleurs d'une même profession ou d'emplois présentant les mêmes difficultés sont identiques. Les gains des travailleurs d'efficiences inégales tendraient à se diversifier⁴². Mais l'absence de concurrence qui caractérise certains des marchés du travail actuels favorise une tendance à l'égalisation des salaires⁴³. Cette égalisation est d'autant plus forte que le marché du travail s'éloigne davantage du modèle de la concurrence pure et parfaite.

La proportion, variable dans chaque branche, d'ouvriers de qualification et de sexe différents, influence considérablement les disparités salariales interindustrielles. Plusieurs auteurs relèvent que les salaires sont plus élevés dans les branches qui emploient beaucoup d'hommes et d'ouvriers qualifiés ; ils sont plus bas dans les branches à faible participation d'ouvriers qualifiés et où il y a beaucoup de femmes. Ainsi, les disparités de salaires interindustrielles se doublent de disparités dues à la qualification et au sexe. Ces facteurs d'hétérogénéité, qui empêchent une comparaison des écarts réels entre branches d'industrie, peuvent être éliminés. La tentative a été effectuée pour la France par Vacher⁴⁴. L'élimination de l'influence due au sexe et à la qualification permet de comparer les gains d'une catégorie homogène. Les résultats montrent que les disparités de salaires entre branches d'industrie persistent une fois l'élimination des facteurs d'hétérogénéité opérée, mais elles sont plus faibles. Les disparités qui subsistent peuvent être attribuées à d'autres facteurs.

Le degré de syndicalisation, en tant que facteur explicatif des différences interindustrielles de salaires, est très controversé. Les économistes américains se sont depuis longtemps penchés sur ce problème. Les uns, tels P. H. Douglas, Garbarino, Dunlop, Maher concluent en faveur de la thèse de l'inefficacité de l'action syndicale, tandis que Levinson, Sobotka, Ross, Ress, Douty tiennent plutôt pour la thèse de l'efficacité.

Tout a commencé par une étude de P. H. Douglas⁴⁵. Sa méthode consistait à classer les différentes industries suivant le degré d'influence syndicale qui s'y exerçait et de rechercher dans quelles industries le niveau des salaires avait le plus augmenté. Il arriva à la conclusion que

les taux de salaires avaient augmenté plus rapidement dans les industries à degré de syndicalisation élevé que dans les autres industries, mais que ces augmentations plus rapides étaient apparues seulement durant les premières années de l'action syndicale. Par la suite, les salaires augmentèrent au moins aussi rapidement dans les industries moins ou non syndiquées.

Ross ⁴⁶, par une méthode plus élaborée, réussit à prouver que l'action syndicale était plus importante que ne le pensait Douglas et qu'elle avait une certaine permanence. Récemment, deux auteurs ont relevé l'efficacité de l'action syndicale : Ozanne et Ress ⁴⁷. D'après Ress, les syndicats sont responsables d'une hausse des salaires de 10 à 15 % dans certaines branches fortement syndiquées.

C. Kerr, quant à lui, soutient que l'influence de l'action syndicale n'est pas la même sur toutes les disparités ; en particulier, elle serait faible sur les disparités de salaires entre branches d'industrie. La même conclusion est apportée par Reynolds et Taft ⁴⁸.

Les conclusions des auteurs anglo-saxons sont donc loin d'être uniformes, elles sont même équivoques. Cependant, selon Tiano ⁴⁹, un examen approfondi des procédés des uns et des autres permet d'accorder plus de crédit à la thèse de l'efficacité de l'action syndicale.

Malgré toutes ces divergences, il existe néanmoins un point sur lequel la plupart des auteurs sont d'accord : l'influence d'un syndicat sur la hausse du niveau des salaires d'une branche d'industrie n'est efficace que pour une période de temps limitée, soit pendant ou juste après la constitution du syndicat ⁵⁰. En outre, même les auteurs qui adoptent la thèse de l'efficacité de l'action syndicale n'en concluent pas pour autant que l'action syndicale explique à elle seule les disparités ⁵¹. Ils admettent en général les explications alternatives ou liées. En fait, le syndicalisme n'agit jamais à l'état pur ⁵².

Nous sommes moins bien renseignés sur la liaison entre action syndicale et disparités interindustrielles des salaires en Europe qu'aux Etats-Unis où les chercheurs disposent de données nombreuses et de meilleure qualité. Par ailleurs, les conclusions des auteurs américains ne peuvent pas être admises sans autre en Europe où la mentalité ouvrière, l'organisation syndicale, le capitalisme sont différents ⁵³.

En France, en Allemagne, de même qu'en Grande-Bretagne et en Suède, on peut admettre une certaine relation entre le niveau des salaires et l'action syndicale⁵⁴. Les salaires ont souvent augmenté davantage dans les industries syndiquées que dans les autres. La présomption favorable pour la thèse de l'efficacité de l'action syndicale est renforcée par le fait qu'en « l'absence de syndicats, il n'est pas dit que l'entreprise dont la capacité de payer est plus grande paiera spontanément des salaires supérieurs à ceux des autres entreprises »⁵⁵.

Une tentative intéressante a été faite par Marchal et Lecaillon pour essayer de déterminer l'influence du syndicalisme sur les disparités de salaires interindustrielles. D'après ces deux auteurs, si la plupart des études relatives à l'influence de l'action syndicale sur les disparités interindustrielles ne sont pas satisfaisantes, c'est qu'elles ne posent pas la question de façon tout à fait correcte. Au lieu de chercher à mesurer les différences éventuelles entre salaires dans les industries à syndicats et les salaires dans les industries sans syndicats, il faut se demander dans quelle mesure les disparités peuvent être considérées comme révélatrices d'une différence de comportement des vendeurs de travail en fonction de leur branche d'activité⁵⁶.

Il y a plusieurs sortes de comportements de non-union et de comportements de sous-union⁵⁷ ; il faut préciser l'influence qu'ils doivent avoir sur les disparités de salaires.

a) Les comportements de non-union se répartissent en deux groupes selon que les vendeurs de travail adoptent ou non les mêmes critères de maximisation.

Lorsque tous les vendeurs de travail adoptent les mêmes critères de maximisation, c'est-à-dire qu'ils tendent de maximiser les mêmes éléments (taux de salaires, avantages annexes), des disparités de salaires subsistent, mais qui sont dues à l'évolution conjoncturelle et structurelle des différentes branches. Cependant, en période de plein-emploi surtout, ces différences sont limitées.

Si, en l'absence d'union, les vendeurs de travail n'adoptent pas les mêmes critères de maximisation, les disparités salariales risquent d'être considérables. Certains vendeurs de travail « se singularisent en recou-

rant à des critères particuliers. Ils évaluent différemment leur peine, tiennent compte de la considération attachée socialement à certains emplois, donnent une importance considérable à des avantages tels que la retraite ou des garanties de non-licenciement, ne recourent pas aux mêmes procédés pour discuter du taux de leurs rémunérations. Si les salariés de certaines branches tendent ainsi à se particulariser par rapport à ceux des autres branches, les disparités risquent de s'accroître... Même lorsque les vendeurs de travail ne concluent entre eux aucune entente, il apparaît donc qu'ils n'ont pas des comportements identiques »⁵⁸.

b) Les comportements de sous-union peuvent être classés en trois groupes :

1° Bien que le syndicalisme soit généralisé, il peut être organisé par fédérations d'industries sans liens entre elles (absence d'une confédération nationale).

Dans ces conditions, chaque fédération lutte pour ses propres membres sans se préoccuper des autres syndicats. Les disparités salariales auront donc tendance à s'amplifier.

2° On peut supposer que les différentes fédérations sont réunies en une confédération nationale. Dès lors, chaque fédération ne tiendra plus uniquement compte des avantages égoïstes de ses membres, mais participera à un mouvement égalitaire visant à la réduction des disparités de salaires entre industries.

3° La puissance syndicale (degré de syndicalisation) peut être inégale suivant les branches d'industrie. Dans cette situation, les disparités dépendront de ce que les diverses fédérations entendent défendre : les intérêts communs ou les intérêts spéciaux, particularistes. On retrouve la situation des comportements de non-union.

« Au total, concluent Marchal et Lecaillon, une analyse judicieuse doit reconnaître qu'au-delà de l'existence ou de l'absence de syndicats, jouent deux effets profonds. D'abord ce qu'on peut appeler l'effet A ou effet de défense des intérêts particuliers par un groupe de vendeurs de travail, en l'espèce ceux d'une branche de production. Puis ce qu'on

peut appeler l'effet B ou effet de reconnaissance par un groupe de vendeurs de travail de sa solidarité avec les autres. Les deux effets peuvent intervenir sous union comme sans union. Ce qui est important, c'est de les analyser l'un et l'autre plus que d'opposer union et non-union. Le premier effet tend à distordre les comportements et à rompre l'unité de la catégorie salaire, le second rapproche au contraire les comportements et rétablit l'unité de la catégorie. Il réduit les disparités ⁵⁹. »

Les différents facteurs économiques et institutionnels énumérés ci-dessus expliquent les raisons des différences de salaires entre branches et plus particulièrement les causes de l'apparition des disparités de salaires entre branches d'industrie. Ces facteurs réagissent différemment dans chaque branche aux variations de l'activité économique, en particulier au niveau général de l'emploi et à l'inflation. Il est donc intéressant de voir dans quelle mesure le classement des branches par niveau de rémunération, de même que la dispersion des salaires entre branches, ont été altérés, à long terme, par la croissance économique et, à court terme, par les variations conjoncturelles.

2. *L'évolution à long terme et à court terme des différences de salaires entre branches d'industrie*

Le classement des diverses branches suivant le niveau de salaires ne varie guère dans le temps ⁶⁰. Une étude de Cullen ⁶¹, réalisée aux Etats-Unis, montre que de 1899 à 1950, les variations dans la hiérarchie interindustrielle des salaires ont été faibles. Les industries qui, en 1899, étaient en haut ou en bas de la hiérarchie le sont encore en 1950. Des comparaisons pour des périodes plus courtes aboutissent à la même stabilité.

En Grande-Bretagne, les coefficients de corrélation de rang sont encore plus élevés qu'aux Etats-Unis ⁶².

Cette forte stabilité des rangs occupés par les diverses branches d'industrie apparaît d'ailleurs dans toutes les économies des pays industrialisés ⁶³.

Si la position des diverses branches classées par niveau de rémunérations est stable dans le long comme dans le court terme, cela n'em-

pêche pas que la dispersion des salaires entre branches d'industrie ait subi des changements. En effet, il semble qu'à long terme l'éventail des salaires se soit légèrement refermé ⁶⁴. Bien que, d'une manière générale, on puisse admettre cette conclusion, les exceptions sont néanmoins nombreuses ⁶⁵. Les interprétations sont souvent difficiles, c'est pourquoi il faut toujours savoir de 'quelles disparités on parle, à quels secteurs, à quelles rémunérations, à quelles catégories d'ouvriers, à quels pays elles se rapportent.

A court terme, l'éventail des salaires entre branches d'industrie subit d'importantes variations autour de la tendance de longue durée ⁶⁶. Cette instabilité se caractérise par l'existence de cycles comprenant une première phase de hausse de l'indice de dispersion et une deuxième phase de retour vers la valeur initiale ⁶⁷.

3. *Les causes des fluctuations à court terme de la dispersion des salaires entre branches d'industrie*

a) *L'inflation*

En période d'inflation, c'est-à-dire de hausse des prix, les salariés réclament et obtiennent des augmentations de salaires. Or, ces augmentations ne sont pas égales en pourcentage dans toutes les branches d'industrie. En effet, elles se font souvent en valeur absolue (flat rate), les patrons préférant une augmentation uniforme en centimes à l'heure, par exemple, plutôt qu'une augmentation en pourcentage qui est plus coûteuse. En outre, les augmentations du coût de la vie diminuent davantage le pouvoir d'achat des salariés travaillant dans les branches faiblement rémunérées que celui des salariés travaillant dans les autres branches de l'activité économique. C'est la raison pour laquelle, en période d'inflation, les augmentations de salaires sont souvent plus substantielles pour les ouvriers occupés dans les branches à bas salaires.

Ainsi, tout un processus, souvent très complexe, de hausse des salaires se met en mouvement qui a pour résultat que les hauts salaires augmentent moins rapidement que les bas salaires : l'éventail interindustriel des salaires a tendance à se refermer.

Il arrive cependant que la fermeture de l'éventail soit stoppée ou que la situation antérieure se rétablisse après quelques années d'inflation lorsque les ouvriers des catégories de salaires élevés, constatant l'affaiblissement de leur position salariale, réclament la réadaptation de leurs rémunérations.

b) *Le niveau de l'emploi*

Ordinairement, ce sont les fluctuations du niveau de l'emploi qui expliquent le mieux l'évolution de l'éventail interindustriel des salaires. Cet éventail se referme en général lorsque le niveau de l'emploi est élevé et il s'ouvre en période de dépression et de sous-emploi.

En période de plein-emploi, l'éventail se referme parce que les branches qui paient de bas salaires doivent réduire l'écart entre leurs rémunérations et celles des branches à salaires plus élevés afin de conserver leur main-d'œuvre ou de recruter de nouveaux ouvriers. L'éventail tend à s'élargir en période de sous-emploi, parce que les industries à bas salaires n'ont plus à disputer la main-d'œuvre aux autres branches⁶⁸. Cependant, il arrive qu'en période de sous-emploi, l'éventail des salaires se referme, car les rémunérations dans les branches bien payées peuvent diminuer plus rapidement que dans les autres branches⁶⁹, mais ce phénomène ne se produit pas si la capacité d'emploi continue de s'accroître dans les diverses branches ou dans la majorité d'entre elles.

SECTION TROISIÈME

LA THÉORIE DE LA STRUCTURE DES SALAIRES

Les monographies consacrées aux diverses disparités de salaires, laissent apparaître que de multiples facteurs influencent l'évolution de la dispersion des salaires relatifs. Ces facteurs peuvent être classés schématiquement en deux groupes distincts :

- a) les forces du marché (offres et demandes individuelles de main-d'œuvre),
- b) les facteurs institutionnels (syndicats, groupements d'employeurs, gouvernements).

Dans le premier groupe, on a affaire aux comportements d'individus ; dans le deuxième, il s'agit de groupements organisés.

Quelle est l'influence respective de chacun de ces groupes de facteurs ? Faut-il accorder la prééminence aux forces du marché ou aux facteurs institutionnels ? Dans quelles circonstances le poids d'un groupe de facteurs est-il plus important que l'autre ?

Ces différentes questions ont toujours été une matière à controverse pour les économistes. L'établissement de relations stables et significatives est, en effet, difficile dans un monde où les facteurs socio-économiques sont en perpétuel mouvement.

Le problème a souvent été de savoir dans quelle mesure et dans quelles circonstances les facteurs institutionnels l'emportent sur les forces du marché.

I. Les forces du marché

1. Les hypothèses

Pour déterminer l'influence des forces du marché sur les salaires relatifs, il faut considérer le salaire comme un prix. Le salaire est le

prix du travail et, en l'absence de contrôle, il est déterminé par la loi de l'offre et de la demande.

Dès lors, sur un marché où règne une concurrence parfaite, il n'y aura pas de différences de salaires pour un même travail, quelles que soient les entreprises ou les industries ⁷⁰. Certes, l'ajustement n'est pas immédiat en raison de l'inélasticité à court terme de l'offre de main-d'œuvre, mais il sera réalisé à long terme.

L'analyse des faits, ainsi que nous l'avons montré, concorde rarement avec cette hypothèse. Ce n'est d'ailleurs pas étonnant puisque le marché parfait n'existe pas dans la réalité. En effet, les conditions de validité (rationalité, mobilité, homogénéité, transparence du marché) ne sont pas réalisées :

a) L'entrepreneur parfaitement rationnel, cherchant toujours à maximiser son profit, est rare ;

b) Les travailleurs ne maximisent généralement pas leurs gains. Ils ne sont pas parfaitement mobiles en raison des coûts économiques et non-économiques qu'implique la mobilité ; ils n'ont pas une connaissance parfaite du marché ; ils sont soumis à certaines pressions coutumières, découlant des principes du juste prix, qui favorisent l'acceptation de certaines disparités salariales ⁷¹.

c) Ni la demande, ni l'offre de main-d'œuvre ne sont homogènes. Cette hétérogénéité des offres et des demandes de main-d'œuvre entraîne l'éclatement du marché du travail unique. Pour cette raison, on définit la « structure du marché du travail national comme un réseau de nombreux marchés plus ou moins reliés entre eux suivant l'homogénéité de la main-d'œuvre et la nature des activités des secteurs ou des entreprises considérés » ⁷².

Si, en plus de l'hétérogénéité de la main-d'œuvre, on tient compte du phénomène syndical, on a affaire à des monopoles ou des oligopoles bilatéraux, à des marchés à structure oligopsonique, etc.

Ainsi, toute généralisation devient impossible ; l'évolution de la structure des salaires est indéterminée.

C'est pourquoi il est préférable de se placer à un niveau d'aggrégation plus élevé, c'est-à-dire de retenir la notion de marché global unique.

Il faut admettre que, malgré tout une série d'imperfections, les forces individuelles du marché continuent d'agir au travers de ces imperfections ⁷³. Certes, il s'agit d'un marché dégénéré, mais d'un marché tout de même.

Cette hypothèse n'est pas infondée puisqu'il existe des transferts de main-d'œuvre entre les différents marchés ⁷⁴ et qu'il est admis que, lorsqu'un ouvrier change d'emploi volontairement, il se dirige vers un emploi mieux rétribué que le précédent ⁷⁵. En outre, l'employeur ne s'entend pas nécessairement aux salaires fixés par convention avec les syndicats : le phénomène du glissement des salaires nous le rappelle. L'entrepreneur est également libre d'engager qui il veut et quand il le désire. Dans un tel marché, les disparités qui persistent peuvent s'expliquer, d'une part, parce que le point d'équilibre n'est jamais atteint, d'autre part, par l'existence des diverses frictions (immobilité, irrationalité).

2. *Le jeu des forces du marché*

Les auteurs américains admettent souvent que les migrations des travailleurs du Sud vers le Nord des Etats-Unis et des zones rurales vers les centres urbains sont une confirmation de l'influence des forces du marché ⁷⁶ : la compression des différences de salaires entre les diverses régions résulterait du processus migratoire. Mesurant les mouvements de main-d'œuvre entre les différents Etats, R. L. Raimon arrive à la conclusion que les migrations internes ont été principalement influencées par les différences de revenus. Les travailleurs se sont mus des régions à bas revenus vers les régions à revenus plus élevés. Raimon réfute la thèse des vacances d'emploi (job vacancy thesis) dans ce cas, car les changements d'emploi impliquant un déplacement important dans l'espace sont du type volontaire ⁷⁷. Le travailleur se déplace pour améliorer son salaire.

L'évolution des disparités entre qualifications est également expliquée en termes d'offre et de demande. « La théorie orthodoxe, écrit D. E. Cullen ⁷⁸, suppose que les différences occupationnelles auront tendance à décliner dans le temps au fur et à mesure que les occasions d'éducation sont égalisées. Comme cette compression est survenue d'une

manière marquée dans la plupart des pays occidentaux, et que par ailleurs, on peut également expliquer les mouvements courts en termes d'offre et de demande, il n'y a pas de raison de rechercher une théorie alternative».

L'évidence de l'influence des forces du marché sur les différences de salaires entre branches d'industrie est moins nette.

Si l'on admet que, à long terme, sur un marché parfaitement compétitif (offre de main-d'œuvre parfaitement élastique), chaque industrie paiera un même prix pour un emploi déterminé, il en résulte qu'il n'y aura pas de relations entre le niveau des salaires des diverses industries et la quantité de main-d'œuvre employée ⁷⁹. Donc, le coefficient de corrélation entre les changements dans le niveau des salaires des diverses industries et la quantité de main-d'œuvre (ou de capital) employée sera égal à zéro ou tendra à être égal à zéro si l'échantillon est limité. D'une étude de S. Fabricant ⁸⁰, on relève que les coefficients de corrélation établis, d'une part, entre les accroissements de gains et les accroissements de l'emploi (0,21) et, d'autre part, entre les accroissements de salaires et les accroissements de capital (0,29) sont faibles et, de ce fait, tendent à confirmer les hypothèses de la théorie des forces du marché.

On peut également supposer que, si l'hypothèse de l'élasticité parfaite de l'offre de main-d'œuvre se révélait exacte, la redistribution à long terme de la main-d'œuvre entre les diverses industries s'opérerait sans d'appréciables changements dans la structure des salaires entre branches d'industrie. C'est ce qui se passe dans la réalité si l'on considère la structure à long terme du niveau des salaires (rangs) des différentes industries ⁸¹.

Evidemment, l'absence de liaison entre variations ou niveaux des salaires et mouvements de la main-d'œuvre peut laisser supposer que la structure interindustrielle des salaires et les mouvements de l'emploi sont sans connexion ⁸². Ce n'est toutefois pas le cas puisque, à court terme, on constate une relation positive entre les accroissements de salaires et les mouvements de l'emploi.

En raison de l'inélasticité à court terme de l'offre de main-d'œuvre, les salaires augmentent dans les industries où l'emploi s'accroît, ils baissent dans les industries où l'emploi diminue. Certes, les études

consacrées aux relations à court terme entre salaires et emploi ne sont pas toujours concluantes⁸³. Les coefficients de corrélation, bien que positifs, sont généralement faibles. Certains auteurs admettent que les résultats sont significatifs⁸⁴, d'autres sont moins affirmatifs⁸⁵.

D'une manière générale, l'influence des forces du marché est plus significative pour le long que pour le court terme⁸⁶, quelles que soient les disparités envisagées. A court terme, les forces du marché sont agissantes, mais dans une mesure moindre que ne le supposent les hypothèses théoriques.

Notons encore que la persistance des disparités entre des emplois apparemment analogues sur un même marché ne constitue pas nécessairement une preuve de l'inapplicabilité de la théorie du marché. En effet, « la concurrence a tendance à égaliser les gains des travailleurs d'une même profession ou bien d'emplois présentant les mêmes difficultés. Mais une telle affirmation doit être interprétée avec soin. En effet, la concurrence tend — non pas à égaliser — mais à diversifier les salaires de deux individus d'efficiences inégales ; ... de même, elle tend à diversifier les salaires de deux régions où les niveaux moyens d'efficiences sont inégaux⁸⁷. »

Toutefois, il faut reconnaître que les différences observées pour un même emploi sont souvent trop importantes pour être attribuées à l'efficiences variable des travailleurs. En outre, lorsque sur un marché il existe des taux uniformes pour une même qualification, c'est un signe certain, selon Cullen⁸⁸, que le marché n'est pas libre, mais qu'il existe des éléments restreignant la concurrence. Les organisations syndicales, ainsi que les interventions gouvernementales, empêchent le marché de jouer librement.

II. Les facteurs institutionnels

Dans un marché dominé par les facteurs institutionnels, ce n'est plus le jeu de l'offre et de la demande qui détermine les salaires, mais le pouvoir relatif de certains groupements organisés. Le mécanisme de

la détermination salariale est complètement changé. Des règles formelles, consciencieusement sélectionnées, supplantent les pratiques informelles déterminées par les conditions du marché⁸⁹. Il n'y a donc plus de mécanisme automatique.

La croissance de la puissance syndicale, les interventions nombreuses des gouvernements, les modifications des méthodes de direction des entreprises tendent à réaliser, à des degrés plus ou moins divers, ce type de marché institutionnel dans les pays industrialisés.

Nous analyserons brièvement comment le comportement de ces divers groupements organisés est venu contrecarrer l'influence des forces du marché ; nous estimerons ensuite leur influence sur les salaires relatifs.

1. L'influence gouvernementale

L'influence gouvernementale se manifeste principalement par la fixation de certaines règles du jeu, valables lors des négociations collectives, ainsi que par l'établissement d'un taux de salaire minimum et par la pratique d'une politique destinée à maintenir un niveau d'emploi acceptable. Dans certains pays, par l'intermédiaire d'une politique des revenus, le gouvernement agit également sur les salaires relatifs souvent dans le sens du maintien des disparités existantes.

2. Les employeurs

a) Rationalisation des salaires

À la suite des changements technologiques et structurels de l'appareil de production, les employeurs ont tenté de rationaliser les salaires par l'introduction de procédés destinés à estimer les postes de travail (job evaluation). C'est afin d'utiliser chaque ouvrier selon ses capacités que les employeurs pratiquent une sélection systématique et une formation adéquate des travailleurs. Il y a aussi le désir qu'en déterminant ainsi les salaires, les ouvriers soient payés à leur juste valeur et ne dépendent plus des caprices des mécanismes du marché.

Les syndicats n'ont naturellement pas toujours été favorables à l'estimation des postes d'emploi, pratique qui leur enlève un certain pouvoir de négociation. Ce système tend également à figer la structure interne des salaires et à créer des disparités coutumières. Certes, ainsi que l'a montré Dunlop ⁹⁰, la structure interne des salaires est reliée à l'extérieur, mais les changements qui surviennent par l'intermédiaire des taux-clés ne changent pas la hiérarchie salariale. Une fois fixée, cette dernière est relativement stable. Dès lors, les salaires relatifs internes sont plus ou moins dégagés des fluctuations de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

b) *L'attachement des travailleurs à l'entreprise*

La concurrence sur le marché du travail a été considérablement réduite par diverses pratiques visant à attacher durablement le travailleur à l'entreprise et donc à réduire sa mobilité. Citons la création de centres internes de formation, les modalités de promotion, une variété d'avantages sociaux et culturels (caisses de retraite et assurances sociales privées, gratifications, centres sportifs).

Les différents avantages sociaux et culturels, appelés « fringe benefits » dans la littérature anglo-saxonne, se sont considérablement accrus depuis une vingtaine d'années. Leur importance varie d'une entreprise ou d'une industrie à l'autre, mais généralement, ils sont plus élevés dans les industries où les entreprises sont de dimension importante, où les marchés des produits subissent peu de concurrence, où le degré de syndicalisation est fort ⁹¹, donc dans les entreprises à hauts salaires.

Cette limitation de la mobilité ne signifie pas une absence totale de mouvements de main-d'œuvre, car il subsiste toujours une marge de travailleurs désireux de changer d'emploi. Toutefois, il est probable qu'il deviendra de plus en plus nécessaire d'avoir une structure des salaires plus flexible afin d'assurer la redistribution de la main-d'œuvre ⁹².

3. *Les syndicats*

Les syndicats ont contribué à limiter les forces du marché principalement de deux manières :

1^o en accentuant le caractère systématique et formel des négociations collectives en réclamant des accords écrits ;

2^o en multipliant les contrats à moyen terme d'échelle mobile.

Lester ⁹³ remarque qu'en l'absence de syndicats, soit dans les années antérieures à 1930, la structure des salaires était irrégulière et non systématique.

Avec les syndicats, les salaires ne sont plus fixés par la confrontation des offres et des demandes individuelles, mais par des discussions entre parties (bargaining power). L'offre de main-d'œuvre, d'atomistique qu'elle était, comporte désormais des éléments de monopoles ou d'oligopoles. Mais comme le marché du travail naturel est subdivisé en plusieurs marchés particuliers, la structure de chacun de ces marchés varie suivant la nature des syndicats.

Si le syndicat pratique le « closed shop », il a le monopole de main-d'œuvre. Or, comme l'employeur se trouve pratiquement dans l'impossibilité d'engager de la main-d'œuvre non-syndiquée, on se trouve en présence d'un monopole bilatéral.

Lorsque la pratique du « closed shop » n'existe pas, ce qui est généralement le cas en Europe, les syndicats, bien que participant aux négociations, ne sont pas les offreurs d'une certaine quantité de main-d'œuvre. « Le fait fondamental paraît être le suivant : les syndicats qui représentent la quasi-totalité (du moins dans le secteur des grandes entreprises) des offreurs de travail jouent un rôle déterminant dans la fixation des salaires ; par contre, ils ne sont pas des offreurs de travail et, sauf exception, ils ne contrôlent pas la quantité de travail offerte. Ce n'est que dans l'hypothèse de la grève qu'ils peuvent momentanément retirer tout ou partie de l'offre de travail sur certains marchés ⁹⁴ ». Ainsi, une fois le salaire fixé, les offreurs de travail, qu'ils soient syndiqués ou pas, restent libres d'offrir leurs services.

4. Le mécanisme des variations de salaires relatifs sous l'action des facteurs institutionnels

Lorsque les salaires relatifs sont soumis à l'influence des forces du marché, ils varient avec les mouvements du niveau de l'emploi. Rien

de tel n'est prévu si les facteurs institutionnels dominent ⁹⁵. Le mécanisme est différent.

La multiplication des accords salariaux entre syndicats et employeurs, de même que la concentration à la fois des syndicats et des entreprises, créent des liens entre les différentes industries ou entreprises. C'est par l'intermédiaire de ces relations (réseaux d'imitation) que se transmettent les variations dans les niveaux relatifs des salaires.

Le mécanisme opère par l'intermédiaire d'un salaire « leader ». Bien que les salaires soient inégaux, ils peuvent être liés les uns aux autres et varier en même temps. « Cette simultanéité peut se produire entre secteurs d'activité collective lorsque le secteur est représenté par un centre de décision unique (association patronale, fédération syndicale) ou entre entreprises. Dans ce dernier cas, cette liaison peut se refléter dans les statistiques de salaires par secteur d'activité collective si la majorité des entreprises qui font varier les premières leurs salaires et de celles qui les imitent appartiennent à deux secteurs différents ⁹⁶. »

Malheureusement, il n'est pas certain que le salaire « leader » soit toujours le même, ni dès lors le « réseau d'imitation ». Il n'est pas sûr non plus que la diffusion soit immédiate dans les diverses parties du réseau ⁹⁷.

Un mécanisme plus complet de diffusion des hausses salariales a été décrit par Dunlop ⁹⁸. Cet auteur opère à l'aide de deux concepts, le « job cluster » (famille d'emplois) et le « wage contour » (zone de salaires) ⁹⁹.

Le « job cluster » est une notion qui permet de caractériser la structure interne des salaires. L'évolution technique et administrative, la pratique de l'évaluation des postes d'emploi ont amené la création de plusieurs groupes stables de classification d'emploi à l'intérieur d'une entreprise. Les liens entre les taux de salaires de chaque « job cluster » sont très étroits. Par contre, les liaisons entre les différents « job clusters » peuvent être plus ou moins lâches. Chaque « job cluster » est caractérisé par un taux de salaire clé et c'est par cet intermédiaire que les divers « job clusters » sont reliés à la structure externe des salaires. Cette dernière est également une composition de différents « wage contours ».

Un « wage contour » est constitué par un même marché des produits, une même source de main-d'œuvre ou encore une même organisation du marché du travail. Ces caractéristiques favorisent des analogies dans la détermination des salaires.

A l'intérieur d'un « wage contour », les différents taux-clés des « job clusters » sont en communication et, de ce fait, varient dans le même sens.

Chaque « wage contour » a également un taux-clé par lequel il est relié aux autres « wage contours ».

Ce mécanisme explique comment se diffusent les modifications dans le niveau des salaires à l'intérieur d'une économie. Evidemment, dans la réalité, la difficulté est de déterminer de façon précise les divers « wage contours » et « job clusters » qui sont suffisamment stables et durables.

Une étude conduite par Maher aux Etats-Unis¹⁰⁰ semble donner quelque poids à ce mécanisme. Toutefois, même s'il est possible d'identifier ces différents réseaux, il est évident qu'ils ne sont pas totalement indépendants des forces du marché¹⁰¹.

En définitive, il n'est pas possible d'ignorer les forces du marché dans l'approche institutionnelle, comme il n'est pas possible d'ignorer les facteurs institutionnels dans l'approche par le marché. Néanmoins, l'émergence des facteurs institutionnels a entraîné une transformation considérable du mécanisme de la détermination des salaires. Il s'agit de savoir maintenant dans quelle mesure ces facteurs influencent l'évolution de la structure des salaires relatifs.

5. Influence des facteurs institutionnels sur l'évolution des différences de salaires entre branches d'industrie

Lorsqu'on veut vérifier si les hypothèses de l'approche par le marché sont correctes, on dispose d'une théorie qui indique ce qui devrait se produire dans le court comme dans le long terme. On ne peut pas agir de la sorte avec l'approche institutionnelle qui ne dit rien explicitement quant à l'évolution à long terme ou à court terme des salaires relatifs.

Comme l'influence des facteurs institutionnels a été étudiée principalement par l'intermédiaire de l'impact des syndicats sur les salaires

relatifs, nous retiendrons cette approche et analyserons trois méthodes.

1^o On peut d'abord supposer que chaque syndicat recherche un avantage maximum dans la négociation collective indépendamment des autres syndicats ¹⁰² (monopole ou monopole bilatéral).

Si chaque syndicat recherche son avantage maximum, on peut le mesurer par des comparaisons de la production par ouvrier dans les différentes entreprises. Cette vérification procède de l'hypothèse que le partage des gains dûs au progrès technique dans chaque industrie a une limite qui est atteinte au moment où l'accroissement des salaires concédés par l'employeur commencera d'empiéter sur les profits ou le niveau des prix ¹⁰³. Cette limite évolue dans le temps et dans les différentes industries suivant les mouvements de la production par ouvrier.

Les études effectuées en Grande-Bretagne pour vérifier cette hypothèse n'ont pas abouti à des résultats concluants. En effet, le coefficient de corrélation entre les changements de la production par ouvrier et les gains par ouvrier pour un échantillon de 138 industries manufacturières n'est que de 0,18 (coefficient de corrélation de rang) ¹⁰⁴.

2^o Si le principe souvent proclamé « à travail égal, salaire égal » est tenu, il doit en résulter une disparition des différences de salaires entre entreprises, entre industries, entre régions pour un travail identique.

Or, si dans certains cas les différences se sont réduites, l'uniformisation est loin d'être atteinte.

3^o La méthode la plus courante consiste à évaluer la relation entre la puissance syndicale (degré de syndicalisation) dans les diverses entreprises, industries et régions et les hausses salariales qui ont pu résulter de cette influence.

Du point de vue temporel, on doit admettre que l'influence syndicale, lorsqu'elle existe, est inégale suivant les périodes ¹⁰⁵.

En ce qui concerne l'influence spécifique sur les diverses sortes de disparités, les auteurs sont loin d'avoir des avis unanimes. Cela tient à la méthode utilisée, au pays envisagé, aux genres de disparités, à l'idéologie de l'auteur. Tiano et Sellier prétendent qu'il y a une présomption

favorable à l'action syndicale, mais qu'elle n'est pas toujours clairement démontrée ¹⁰⁶. Quant à Reynolds et Taft ¹⁰⁷, ils remarquent que l'influence des syndicats est complexe. Ils ont essayé de mesurer cette influence en comparant la structure des salaires telle qu'elle existe actuellement sur les marchés du travail avec les marchés du travail où cette influence est absente plutôt que de faire la comparaison avec la structure des salaires qui existerait sur un marché du travail concurrentiel. Leurs conclusions sont les suivantes : l'impact des syndicats a été surtout important sur les différences personnelles et les différences interfirmes (dans le sens d'une égalisation) ; l'impact a été plus faible, mais néanmoins significatif, sur les disparités géographiques et entre qualifications ; il a été faible sur les différences de salaires entre branches d'industrie.

III. L'influence respective des forces du marché et des facteurs institutionnels

Ni les forces du marché, ni les facteurs institutionnels pris indépendamment l'un de l'autre, ne permettent une explication suffisante de l'évolution des salaires relatifs.

L'approche par le marché est en défaut si elle ne retient pas les facteurs institutionnels qui sont venus modifier profondément le mécanisme de la détermination des salaires. Les facteurs institutionnels sont également incapables d'expliquer à eux seuls les salaires relatifs. Ils doivent être replacés dans le cadre de l'influence des forces du marché, ainsi que tend à le démontrer un phénomène tel que le glissement des salaires. Ce phénomène indique que les forces du marché restaurent le niveau des salaires fixés trop bas par les forces institutionnelles.

C'est d'ailleurs la tendance actuelle d'admettre que les deux catégories de facteurs doivent être retenues pour l'analyse de l'évolution des salaires relatifs, ceci aussi longtemps qu'une théorie adéquate intégrant ces diverses forces n'aura pas été trouvée et testée ¹⁰⁸.

On ne s'éloigne pas beaucoup de la question que Reynolds et Taft se posaient concernant l'influence respective des forces du marché et des facteurs institutionnels : faut-il considérer que les facteurs institutionnels expliquent le comment de la détermination des salaires, alors que les forces du marché expliquent le pourquoi ¹⁰⁹ ?

L'essence du problème est précisément, écrit Leiserson ¹¹⁰, les interactions entre les forces individuelles du marché et les changements de la structure institutionnelle à l'intérieur de laquelle les forces du marché opèrent.

La croissance du pouvoir de négociation des syndicats a été une cause importante de la contraction des diverses disparités salariales, mais ceci est moins le résultat d'une politique syndicale visant à l'égalité des rémunérations que d'une limitation de la concurrence sur le marché du travail ¹¹¹. Il en est résulté que les variations à court terme du niveau des salaires relatifs, qui auraient été plus considérables dans un marché de concurrence parfaite, sont restées proches de l'évolution de l'éventail à long terme.

En définitive, l'action des forces du marché affecte considérablement l'évolution de la structure des salaires, plus particulièrement la dispersion des diverses disparités ¹¹². Cependant, le jeu de ces forces est quelque peu inhibé par l'existence des facteurs institutionnels qui constituent un cadre dans les limites duquel s'effectue le jeu des forces du marché.

CHAPITRE II

LES DIFFÉRENCES DE SALAIRES ENTRE BRANCHES D'INDUSTRIE EN SUISSE

SECTION PREMIÈRE

LES INDICES DE DISPARITÉS SALARIALES

I. Introduction

1. *Les statistiques disponibles*

L'étude de la structure des salaires et, en particulier, des différences interindustrielles des salaires, dépend des données statistiques. L'incohérence de ces données et leur mauvaise qualité rendent souvent l'explication difficile.

En Suisse, *La Vie économique* publie cinq statistiques différentes sur les salaires : deux se rapportent aux gains effectifs horaires, les trois autres aux taux de salaires¹¹³. Seule l'enquête générale sur les salaires et les traitements a une portée suffisante pour permettre une étude des disparités de rémunérations entre branches. Elle recense le salaire des ouvriers (gains horaires effectifs) et le traitement mensuel des employés dans dix-sept branches d'industrie.

Afin de donner une certaine unité à notre recherche, nous avons fait un tri parmi ces dix-sept branches pour n'en retenir finalement que onze, qui font toutes parties du secteur des industries manufacturières :

1. Industrie des terres et de la pierre
2. Alimentation, boissons et tabac

3. Industrie chimique
4. Industrie de l'habillement et des biens d'équipement
5. Arts graphiques
6. Industrie métallurgique et mécanique
7. Horlogerie et bijouterie
8. Industrie textile
9. Industrie du bois
10. Industrie du papier et du cuir
11. Entreprises artisanales de diverses branches

Nous avons abandonné les branches du secteur tertiaire (commerce, banques et assurances, entreprises de transport), de même que les entités de droit public (industrie électrique, du gaz et des eaux et entreprises de transport en commun). La maçonnerie a également dû être éliminée, l'enquête concernant cette branche étant établie sur des critères différents de ceux retenus pour les autres branches.

2. *La notion de salaire retenue*

Lorsqu'on parle de disparités de salaires, il faut toujours préciser à quelle notion du salaire on fait appel : taux horaire, gain horaire, salaire mensuel ou annuel.

Le taux horaire se rapporte uniquement à la rémunération de base et ne tient compte ni des majorations pour heures supplémentaires, ni des diverses primes allouées aux travailleurs.

Le gain horaire est obtenu en faisant la somme de toutes les rémunérations qui font partie de la paie courante (salaire de base, majorations pour heures supplémentaires, primes de toutes sortes) et en la divisant par le nombre d'heures effectuées.

Le salaire annuel représente les rémunérations perçues au cours d'une année, gratifications et suppléments divers inclus.

Marchal et Lecaillon, en particulier, se sont demandé laquelle de ces notions il fallait retenir¹¹⁴. A défaut d'enquêtes précisant l'attitude des salariés, on en est réduit à des conjectures. Ces deux auteurs retiennent la notion de gain horaire, car il semble que le salarié est plus à même

d'apprécier son gain horaire que son gain annuel ; de même, le gain horaire est plus significatif que le taux horaire, qui ne représente que la rémunération de base. C'est aussi le gain horaire que l'OCDE utilise dans son étude comparative ¹¹⁵.

En Suisse, l'OFIAMT fournit le gain horaire moyen pour les ouvriers et le traitement mensuel moyen pour les employés.

Le gain horaire moyen est déterminé sur la base de la somme des salaires bruts versés dans une branche et sur celle du nombre d'heures de travail pratiquées au cours d'une période de paie. Ce gain horaire moyen est brut car il englobe les allocations familiales et de vie chère, les allocations accessoires de caractère régulier, les gratifications annuelles.

Le traitement mensuel moyen, exprimé en francs par mois, est obtenu en divisant la somme des traitements bruts par le nombre d'employés. Les allocations régulières, ainsi que les gratifications sont comprises dans le traitement ¹¹⁶.

II. La mesure des différences de salaires

1. Méthode de mesure des différences de salaires

a) *La mesure des différences de salaires en termes absolus ou en termes relatifs*

Convient-il de mesurer les différences de salaires entre branches d'industrie en termes absolus ou en termes réels ? Un exemple simple illustrera la différence entre les deux procédés. Admettons que le gain horaire dans l'industrie chimique soit de 2 francs et dans l'industrie textile de 1 franc et que, quelques années plus tard, les gains soient respectivement de 3 francs et de 2 francs. La différence entre ces deux branches a-t-elle augmenté ou diminué ? En termes absolus, elle n'a pas changé ; en termes relatifs, elle a diminué puisqu'elle a passé de 100 % à 50 %.

Pour les comparaisons dans le temps, il est plus approprié de mesurer les disparités de salaires entre branches en termes relatifs. On doit

admettre, en effet, que le niveau de vie se rapproche entre deux groupes si l'écart de leurs rémunérations mesuré en pourcentage diminue. En d'autres termes, une augmentation identique en termes absolus représente moins en termes réels pour les salaires les plus hauts que pour les salaires plus faibles ¹¹⁷.

b) *La méthode employée dans notre étude*

En partant des gains horaires moyens des ouvriers et des traitements mensuels moyens des employés, nous avons calculé tout d'abord des indices de disparités (que nous appelons indices de disparité brute) en faisant le rapport des gains (traitements) de chaque branche à la moyenne arithmétique simple des gains (traitements) de l'ensemble des onze branches, et ceci pour chaque catégorie retenue et pour chaque année ¹¹⁸.

Ensuite, comme les disparités de salaires entre branches s'expliquent, en partie, par des différences de composition de la main-d'œuvre suivant la qualification et le sexe, nous avons voulu éliminer l'influence de ces facteurs d'hétérogénéité, c'est-à-dire calculer des indices de disparité corrigée. Ainsi, on pourra comparer les salaires de travailleurs ayant des caractéristiques identiques et ne différant que par la branche dans laquelle ils sont employés.

En France, Vacher ¹¹⁹ a pu éliminer l'influence due au sexe, à l'âge, à la qualification et à la zone territoriale. Nous ne pouvons pas, pour la Suisse, pousser l'élimination des différentes hétérogénéités aussi loin. Pour les ouvriers, on ne peut éliminer l'influence de la qualification que pour les hommes puisqu'on ne connaît pas les gains des femmes par qualification. Pour les employés, on ne peut pas éliminer, faute de données, l'influence due à la qualification dans la branche des métaux et machines.

Pour éliminer l'influence due au sexe, nous calculons dans chaque branche la moyenne pondérée des indices de disparité brute des hommes et des femmes. On utilise comme coefficient de pondération les effectifs des ouvriers de chaque sexe (tableau 1 pour les ouvriers, tableau 2 pour les employés).

TABLEAU 1

Disparités corrigées des salaires pour l'ensemble des ouvriers
(Elimination de l'influence due au sexe)

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	94	94	93	93	93	92	93	92	91	91	92	92	94	95	95	97	97	96
Alimentation	93	93	93	94	94	94	95	95	95	95	95	95	95	96	95	95	95	95
Chimie	103	103	102	103	103	105	107	107	107	107	106	107	106	104	108	108	109	111
Habillement	99	99	98	97	98	98	98	97	97	96	98	97	97	96	95	96	95	95
Arts graphiques	112	113	115	115	115	114	113	113	114	116	117	117	113	112	110	111	112	110
Métaux et machines	98	98	98	99	99	99	100	100	100	102	101	100	102	103	102	102	101	100
Horlogerie	119	119	120	122	123	122	121	123	123	123	119	118	118	114	115	109	109	109
Textile	96	96	97	96	96	96	95	95	93	93	93	92	92	92	91	91	91	91
Bois	89	89	88	87	87	86	87	86	86	86	87	87	88	91	92	94	94	94
Papier et cuir	98	98	97	98	96	97	96	95	97	97	98	98	98	98	97	99	100	100
Divers	101	101	100	100	99	99	99	98	97	97	97	98	99	100	101	101	101	101
Coefficient de var.	8,5	8,6	9,1	9,5	9,7	9,5	9,3	10,1	10,2	10,3	9,6	9,5	8,6	7,2	7,5	6,4	6,7	6,7

Source: *La Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

TABLEAU 2

Disparités corrigées des salaires de l'ensemble des employés
(Elimination de l'influence due au sexe)

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	101	102	101	101	101	100	100	100	101	101	101	101	101	103	103	104	104	104
Alimentation	101	101	100	100	100	99	100	99	100	99	100	100	99	100	100	99	100	101
Chimie	107	107	107	107	107	106	106	104	104	105	105	105	105	106	107	108	108	108
Habillement	98	98	98	97	97	97	97	96	96	96	96	96	96	95	95	95	94	94
Arts graphiques	100	100	101	102	102	103	103	104	104	103	104	103	103	102	102	103	103	104
Métaux et machines	100	101	101	101	101	102	102	102	103	103	103	103	104	104	103	102	102	101
Horlogerie	103	104	104	106	106	108	107	109	108	106	105	104	103	101	101	99	99	97
Textile	98	98	98	98	98	97	97	96	96	96	96	96	96	95	95	95	96	95
Bois	92	92	91	91	91	91	92	92	92	93	93	93	94	95	95	97	97	97
Papier et cuir	106	107	106	105	104	104	103	103	103	104	104	105	104	104	104	104	103	103
Divers	90	90	90	90	91	91	92	91	91	92	93	93	94	94	94	95	94	94
Coefficient de var.	4,9	5,2	5,2	5,4	5,3	5,3	4,8	5,3	5,0	4,8	4,6	4,4	4,3	4,2	4,2	4,1	4,3	4,6

Source: La Vie économique. Enquête d'octobre sur les salaires.

L'élimination de l'influence due au sexe et à la qualification est réalisée en calculant la moyenne pondérée des indices de disparité brute se rapportant aux qualifications de chaque sexe (indices bruts des ouvriers qualifiés + indices bruts des ouvriers semi- et non-qualifiés + indices bruts des ouvrières) en utilisant comme coefficient de pondération les effectifs des différentes qualifications de chaque sexe pour la branche considérée (tableaux de l'appendice III).

Afin d'avoir un indice de disparité corrigée dans chacune des onze branches des deux catégories ouvriers et employés, nous retiendrons par la suite les indices de disparité corrigée obtenus après élimination de l'influence due au sexe (tableaux 1 et 2).

c) *Etablissement d'un indice de disparité valable pour l'ensemble des ouvriers et des employés*

Nous avons essayé de pousser plus loin notre calcul des indices de disparité corrigée en englobant dans un indice général les ouvriers et les employés, c'est-à-dire en gros, l'ensemble des salariés du secteur des industries manufacturières.

Comme, d'une part, les rémunérations sont données en gains horaires moyens pour les ouvriers et, d'autre part, en traitements mensuels moyens pour les employés, on ne peut pas obtenir un salaire moyen pour les deux catégories par la moyenne pondérée des rémunérations. Il nous a paru possible, en utilisant nos indices de disparité, d'obtenir un indice général pour l'ensemble des ouvriers et des employés. Cet indice général de disparité corrigée a été établi en faisant la moyenne pondérée des indices de disparité corrigée des ouvriers et des employés obtenus après l'élimination de l'influence due au sexe ¹²⁰ (tableau 3).

2. *De l'indice de disparité brute à l'indice de disparité corrigée*

Nos indices de disparité corrigée ne sont pas parfaits, puisque l'élimination des diverses influences n'est pas complète. Néanmoins, les indices de disparité changent considérablement lorsqu'on passe des disparités brutes (ensemble des ouvriers par exemple) aux disparités

TABLEAU 3
Disparités des salaires de l'ensemble des ouvriers et des employés

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	94	95	94	94	94	93	93	93	92	92	93	93	95	96	96	98	98	97
Alimentation	95	95	95	94	95	95	96	96	96	95	96	96	96	97	96	96	96	96
Chimie	105	104	104	104	104	105	107	106	106	107	105	106	106	105	108	108	109	110
Habillement	99	99	98	97	98	98	98	97	97	96	97	97	97	96	95	96	95	95
Arts graphiques	110	111	113	113	112	112	111	113	113	114	115	115	112	111	109	110	111	109
Métaux et machines	98	98	99	99	100	100	100	100	101	102	101	101	103	103	103	102	101	101
Horlogerie	117	118	118	120	121	120	119	121	121	119	117	116	116	112	113	108	108	107
Textile	96	96	97	96	96	96	96	95	94	93	93	93	92	93	92	92	92	92
Bois	89	88	88	87	87	87	87	87	87	87	88	88	89	89	92	93	94	95
Papier et cuir	99	99	98	99	97	98	97	97	98	98	99	99	99	99	98	100	100	100
Divers	100	100	99	99	98	98	98	97	96	96	97	97	98	99	100	100	100	100
Coefficient de var.	7,5	7,7	8,2	8,7	8,8	8,7	8,5	9,2	9,3	9,3	8,6	8,4	7,8	6,5	6,6	5,7	6,0	5,8

Source: *La Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

corrigées. Ainsi, pour les ouvriers, les indices de disparité corrigée augmentent, par rapport aux indices de disparité brute, dans les branches où le rapport entre ouvriers et ouvrières est important et où il y a beaucoup d'ouvriers semi- et non-qualifiés, soit dans les branches alimentation et biens d'équipement, horlogerie, textile, papier et cuir. Les indices diminuent dans les branches où il y a peu de femmes et peu d'ouvriers semi- et non-qualifiés, soit dans les industries de la terre et de la pierre, les arts graphiques, métaux et machines et bois (tableau 4).

Les indices de disparité corrigée obtenus après l'élimination de l'influence due au sexe et à la qualification nous donnent ainsi une image plus précise que les indices de disparité brute du niveau effectif des salaires des diverses branches.

Les remarques faites pour les disparités des gains des ouvriers sont également valables pour les disparités de rémunérations des employés : les indices de disparité corrigée augmentent ou diminuent pour les mêmes raisons.

Ces constatations nous ont poussé à utiliser dans la suite de notre recherche les indices de disparité corrigée plutôt que les indices de disparité brute.

L'élimination de facteurs d'hétérogénéité tels que le sexe et la qualification entraîne généralement une diminution de la dispersion inter-industrielle ¹²¹ des salaires. L'influence de ces deux facteurs est considérable puisque, en 1949 par exemple, le coefficient de variation est égal à 11,6 pour les indices de disparité brute des ouvriers totaux et passe à 7,5 pour les indices de disparité corrigée (tableaux III.1 et III.6).

TABLEAU 4
Changements dans les indices de disparité

Branches	Disp. brute	Disp. corr.	Aug. + Dim. —	% F	% ouvriers qual.	% ouvriers étrang. ouvriers totaux
	(1)	(2)		(3)	(4)	(5)
Terres et pierre	103	98	—	6,6	20,8	50,5
Alimentation	87	94	+	47,6	33,2	37,2
Chimie	108	108	=	19,9	19,4	21,1
Habillement	81	100	+	75,5	25,9	61,4
Arts graphiques	116	107	—	28,6	74,5	23,3
Métaux et machines	106	96	—	11,6	52,8	38,4
Horlogerie	110	118	+	48,7	55,7	23,5
Textile	82	99	+	62,5	13,7	50,6
Bois	97	90	—	6,5	38,1	37,7
Papier et cuir	97	101	+	33,7	20,4	39,9
Divers	113	95	—	2,6	79,8	—

Ce tableau correspond à l'année 1949. On obtient exactement les mêmes tendances pour les autres années.

- (1) Indices de disparité brute des ouvriers totaux (tableau III.1).
- (2) Indices de disparité corrigée après élimination du sexe et de la qualification (tableau III.6).
- (3) Rapport des femmes aux ouvriers totaux en pourcentage. Ces pourcentages se rapportent aux effectifs d'ouvriers relevés lors de l'enquête sur les salaires et non pas aux effectifs totaux des ouvriers employés dans chaque branche.
- (4) Rapport des ouvriers qualifiés aux ouvriers masculins totaux.
- (5) Rapport des ouvriers étrangers aux ouvriers totaux d'après l'enquête de septembre sur les fabriques.

SECTION DEUXIÈME

ÉVOLUTION DE LA DISPERSION DES SALAIRES ENTRE BRANCHES

I. Evolution de la dispersion des salaires des ouvriers

1. Le classement des branches selon le niveau des gains

Les coefficients de corrélation de rang ¹²² ont été calculés, d'une part, à partir des indices de disparité corrigée et, d'autre part, des indices de disparité brute.

TABLEAU 5
Coefficients de rang des salaires des ouvriers

	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Ouvriers masc. (disp. br.)	99	99	98	98	97	95	93	93	93	93	93	93	92	88	89	89
Ouvrières (disp. br.)	98	95	91	92	88	94	85	83	80	79	81	82	73	77	75	72
Ouvriers totaux (disp. net)	99	88	92	92	93	89	81	84	84	85	84	86	80	72	81	75

Sources: Tableaux III.2, III.5 et 1.

Le classement des branches par niveau de rémunération a été relativement stable depuis 1949 et ceci dans chaque catégorie.

Nos résultats coïncident avec les principales études effectuées dans d'autres pays ¹²³.

La légère baisse du coefficient de rang des gains des ouvriers masculins s'explique par le mouvement de va-et-vient de branches comme Papier et cuir, Habillement et biens d'équipement, Métaux et machines

et Alimentation. Les branches occupant les trois premiers rangs de la hiérarchie sont, dans l'ordre invariable durant toute la période, Arts graphiques, Horlogerie et Chimie. Les trois derniers rangs sont occupés par Terres et pierre, Textile et Bois jusqu'en 1961/1962. Dès 1963, la hiérarchie subit quelques changements, sauf pour les trois premiers rangs. Ainsi, l'industrie du Papier et du cuir passe au dixième rang (septième ou huitième auparavant), alors que l'industrie des Terres et de la pierre et l'industrie du Bois améliorent leur position en passant respectivement du neuvième au septième rang et du onzième au neuvième rang.

Les coefficients de rang des gains des ouvrières sont moins stables que ceux des gains des ouvriers masculins. Peu de branches conservent le même rang pendant toute la période, sauf aux extrémités de la hiérarchie. Deux branches occupent invariablement les deux premières places : Horlogerie et Chimie, alors qu'on trouve aux deux dernières places, jusqu'en 1961, Alimentation et Papier et cuir.

A partir de 1962, comme pour les ouvriers masculins, les classements subissent des modifications, particulièrement dans la partie inférieure de la hiérarchie. Ainsi, l'industrie du Bois passe du onzième rang en 1961 au sixième en 1965, le Textile du neuvième rang au onzième, l'Habillement du sixième rang au neuvième. Par rapport aux années 1949/1951, prises comme années de base, on observe une amélioration de la position dans le classement pour Arts graphiques, Métaux et machines, Bois, Terres et pierre et une détérioration pour le Textile et l'Habillement.

En ce qui concerne le coefficient de rang pour les indices de disparité représentant l'ensemble des ouvriers, on constate une assez forte stabilité.

Le sommet de la hiérarchie a été occupé constamment par l'Horlogerie, la Chimie et les Arts graphiques. On trouve dans le bas de la hiérarchie les industries du Textile, du Bois et de l'Alimentation.

Les positions intermédiaires sont moins stables : on constate un mouvement de va-et-vient permanent. Ces branches intermédiaires n'améliorent ou ne détériorent généralement leur position que de un ou deux rangs, et retrouvent souvent leur position initiale.

En résumé, les branches figurant dans le haut de la hiérarchie à l'époque de base le sont encore en 1965 : ce sont Horlogerie, Chimie, Arts graphiques. Métaux et machines occupent la quatrième position depuis 1955. Il en est de même, mais avec moins de rigueur, pour les branches situées dans la partie inférieure de la hiérarchie, c'est-à-dire Textile, Alimentation, Bois. L'industrie de Papier et du cuir occupe une position intermédiaire.

Quatre branches au moins subissent des changements lents, mais cumulatifs : l'industrie des Métaux et machines et l'Alimentation améliorent leur position, tandis que l'industrie Textile et l'industrie de l'Habillement perdent constamment du terrain (cf. tableau 1).

2. *Evolution de la dispersion interindustrielle des salaires ouvriers*

Le coefficient de corrélation de rang n'offre évidemment pas la possibilité de savoir si l'ampleur de la dispersion des salaires entre branches a augmenté ou diminué.

Pour mesurer l'évolution de la dispersion relative (éventail), nous avons utilisé le coefficient de variation (cf. note ¹²¹).

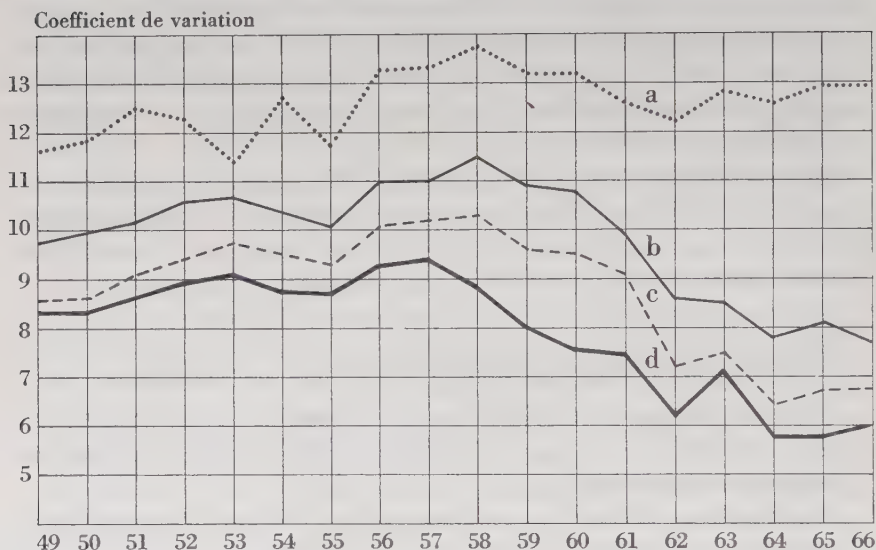
Nos calculs montrent que l'évolution générale de la dispersion des salaires ouvriers des différentes catégories est comparable. Après une première phase (1949 à 1957/1958) durant laquelle l'éventail se desserre et atteint un maximum d'ouverture en 1957/1958, on assiste à une phase de resserrement. En 1961/1962, l'indice de dispersion passe au-dessous de la valeur initiale observée en 1949/1950 (graphique 1). A partir de 1965, l'éventail marque une tendance à la stabilisation, voire à une très légère réouverture.

L'éventail des salaires féminins (courbe *d*) subit un resserrement important dès 1957. L'indice de dispersion se situe au-dessous de la valeur initiale à partir de 1958. On notera que la dispersion des gains féminins a toujours été plus faible que celle des gains des ouvriers masculins (courbe *b*).

L'évolution de l'éventail des salaires de l'ensemble de la catégorie ouvrière est représentée par les coefficients de variation calculés sur les indices de disparité obtenus après l'élimination de l'influence exercée

GRAPHIQUE 1

Evolution de la dispersion des salaires des ouvriers



a: Ouvriers totaux, disparités brutes (tabl. III.1).

b: Ouvriers masculins, disparités brutes (tabl. III.2).

c: Ouvriers totaux, disparités corrigées (tabl. 1).

d: Ouvrières, disparités brutes (tabl. III.5).

par le sexe ¹²⁴. La courbe *c* du graphique 1 montre le mouvement de cet indice de dispersion. On retrouve les deux phases caractéristiques de l'évolution de l'éventail des autres catégories.

La courbe *c* peut être comparée à la courbe *a* puisqu'elles représentent toutes les deux l'évolution de l'éventail des salaires de l'ensemble des ouvriers. La différence dans le degré de dispersion provient du fait que la courbe *a* est l'image de la dispersion des indices de disparité brute, alors que la courbe *c* représente la dispersion des indices de disparité corrigée. On remarquera aussi que la dispersion des gains de l'ensemble des ouvriers (courbe *a*) n'évolue pas de la même façon que celle des autres catégories : à long terme l'éventail s'ouvre très légèrement. Cependant, les gains moyens totaux, vu leur hétérogénéité, ne

constituent pas un bon indice. Ainsi, on voit combien il est utile d'épurer les gains moyens totaux de l'influence due au sexe (et à la qualification) si l'on veut expliquer convenablement l'évolution de l'éventail des salaires entre branches d'industrie ¹²⁵.

3. *L'évolution des taux d'augmentation des salaires*

Le phénomène de l'ouverture et de la fermeture de l'éventail inter-industriel des salaires est dû aux comportements différentiels des taux d'augmentation des salaires dans les diverses branches. Il convient donc de préciser le comportement particulier des taux de chaque branche au cours des différentes phases d'évolution.

Nous avons calculé pour chaque année de la période étudiée le pourcentage moyen des hausses des gains (moyenne arithmétique simple des taux d'augmentation) pour chaque branche et pour la moyenne des branches ¹²⁶.

Nous avons déterminé ensuite l'écart à la moyenne en faisant la différence entre le pourcentage moyen de hausse de chaque branche et le taux d'augmentation moyen de l'ensemble des branches pour chaque année.

Cet écart peut être positif ou négatif. Il indique, pour chaque année, la hausse des salaires enregistrée depuis le début de la période dans une branche par rapport à la hausse moyenne. Lorsque l'écart est positif, la hausse des salaires dans la branche considérée est supérieure à la moyenne ; elle est inférieure à la moyenne dans le cas contraire.

Les courbes des écarts à la moyenne des taux d'augmentation des salaires présentent certaines similitudes qui nous permettent de les classer en quatre groupes (tableau 6).

Dans le groupe A, les augmentations des salaires sont inférieures à la moyenne en début de période et supérieures en fin de période. On observe l'évolution inverse dans le groupe B. Les écarts sont constamment positifs dans le groupe C et négatifs dans le groupe D. Signalons que l'industrie chimique a un comportement un peu particulier : elle se situe au-dessous de la moyenne jusqu'en 1953/1954, puis devient ensuite supérieure à la moyenne ou voisine de la moyenne. Elle passe au-dessous de la moyenne en 1960/1962.

TABLEAU 6

Ecart à la moyenne des augmentations des salaires des ouvriers

Groupe	Ouvriers totaux	Ouvriers qualifiés	Ouvriers semi et non- qualifiés	Ouvrières
A — à +	Terres et pierre (1961)	Terres et pierre (1960)	Terres et pierre (1963)	Terres et pierre (1962)
	Bois (1961)	Bois (1962)	Bois (1962)	Bois (1960)
	Papier et cuir (1959)	Papier et cuir (1958)	Papier et cuir (1964)	Papier et cuir (1959)
		Alimentation (1962)		
B + à —	Horlogerie (1961)	Horlogerie (1961)	Horlogerie (1962)	Horlogerie (1951)
	Arts graphiques (1961)	Arts graphiques (1961)	Arts graphiques (1963)	
	Chimie (1961)	Chimie (1958)	Chimie (1962)	Chimie (1958)
C +	Alimentation		Alimentation	Alimentation
	Métaux et machines	Métaux et machines Textile	Métaux et machines	Métaux et machines
				Arts graphiques
D —	Habillement Textile (dès 1956)	Habillement	Habillement Textile (dès 1953)	Habillement Textile (dès 1955)

Entre parenthèses, l'époque du passage à une valeur supérieure ou inférieure à la moyenne.

En rapprochant les différents groupes ci-dessus du rang occupé par chaque branche dans la hiérarchie des salaires (classement par niveau de gains), on relève que les branches du groupe A sont situées dans la partie inférieure de la hiérarchie. Les branches du groupe B figurent parmi les branches à salaires élevés. Dans les groupes C et D, on trouve des branches qui occupent des positions intermédiaires ou inférieures dans la hiérarchie.

Les branches du groupe B, dont la hausse des salaires est supérieure à la moyenne au cours de la phase d'ouverture de l'éventail interindustriel des salaires, accusent une diminution de l'écart à la moyenne dès 1957/1959, et, à partir de 1961/1962, la hausse est inférieure à la moyenne. Les hausses salariales évoluent inversement dans les branches du

groupe A : alors que la hausse est inférieure à la moyenne jusqu'en 1957/1959, elle est supérieure à la moyenne ensuite, soit pendant la phase de fermeture de l'éventail.

Le comportement des écarts des hausses de salaires à la moyenne coïncide avec les phases d'évolution de l'éventail interindustriel des salaires. Certaines branches, situées dans la partie inférieure de la hiérarchie des salaires, augmentent, dès 1959, leurs salaires afin de rattraper les rémunérations des autres branches ¹²⁷.

II. Evolution de la dispersion des salaires des employés

1. Le classement des branches selon le niveau des salaires

La stabilité du classement par niveau de rémunérations des employés est aussi remarquable que pour les ouvriers, sauf pour les rémunérations des employées.

TABLEAU 7
Coefficients de rang des salaires des employés

	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Employés	99	96	92	89	89	89	90	85	90	85	84	84	79	79	82	80
Employées	99	99	94	88	87	86	81	77	80	77	77	69	67	65	64	57
Employés																
totaux	98	93	93	91	88	88	84	84	89	88	91	88	88	86	83	81

Sources : Tableaux III.8, III.12 et 2.

La légère baisse du coefficient de rang des employés masculins provient des changements survenus dans le classement des branches bien rémunérées (Horlogerie, Chimie, Papier et cuir). Les rangs des branches de la partie inférieure de la hiérarchie sont stables (Textile, Habillement, Bois).

Les changements du classement dans le niveau des traitements féminins interviennent surtout dès 1961. Seules les trois premières branches de la hiérarchie conservent leur position, soit Chimie, Papier et cuir, Terres et pierre. Métaux et machines, Arts graphiques et Bois améliorent leur position, tandis que l'on relève une détérioration pour le Textile, l'Horlogerie et l'Habillement.

Le classement des branches effectué d'après les indices de disparité corrigée (après élimination de l'influence due au sexe) confirme la stabilité du classement des branches les moins bien rémunérées, soit, dans l'ordre décroissant, Alimentation, Textile, Habillement, Bois. La Chimie, Papier et cuir et l'Horlogerie se disputent les trois premiers rangs jusqu'en 1960. A ce moment-là, l'industrie des Métaux et machines prend la place de l'Horlogerie qu'on retrouvera en septième position en 1965. En 1964, l'industrie des Métaux et machines cèdera sa troisième place à Terres et pierre. Arts graphiques fait également partie du groupe de tête. Les autres branches, après avoir gagné ou perdu un ou deux rangs, retrouvent en général leur position de départ (cf. tableau 2).

2. Evolution de la dispersion des salaires des employés

L'éventail des différentes catégories d'employés n'évolue pas de façon analogue (graphique 2).

L'éventail des salaires des employés masculins (courbe *f*) présente une phase de très légère ouverture jusqu'en 1956/1957 et une phase de fermeture dès cette date.

L'éventail des salaires féminins (courbe *h*) a un comportement inverse : il se ferme jusqu'en 1959/1960, puis il s'élargit par la suite. On remarquera que la dispersion entre rémunérations des diverses catégories d'employés est plus faible que celle des ouvriers. En outre, les mouvements de l'éventail des salaires interindustriels sont situés dans des limites très étroites.

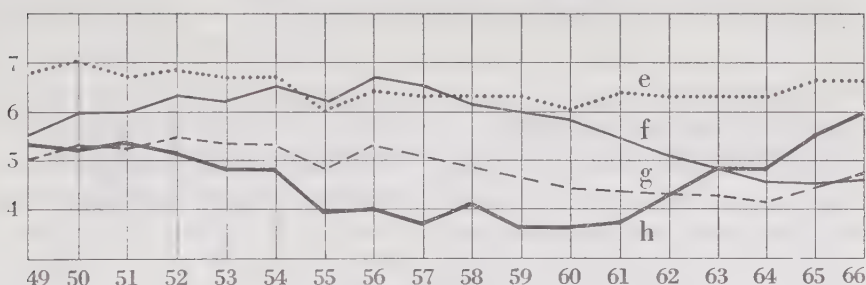
L'éventail des salaires représentatif de l'ensemble des employés (indices de disparité corrigée obtenus après l'élimination de l'influence

due au sexe) (courbe *g*) évolue en deux phases à peu près identiques à celles de l'éventail des salaires ouvriers. L'éventail s'élargit jusqu'en 1952, puis il se stabilise jusqu'en 1956. Ensuite, la dispersion des traitements diminue légèrement jusqu'en 1964. Dès cette époque, l'éventail marque une tendance à la réouverture.

La phase d'ouverture de l'éventail des salaires est beaucoup moins longue et beaucoup moins nette que pour l'éventail des salaires ouvriers. On peut presque considérer que l'éventail des rémunérations des employés est resté stable jusqu'en 1956.

GRAPHIQUE 2

Evolution de la dispersion des salaires des employés



Source:

e: Employés totaux, disparités brutes (tabl. III.7).

f: Employés masculins, disparités brutes (tabl. III.8).

g: Employés totaux, disparités nettes (tabl. 2).

h: Employées, disparités brutes (tabl. III.12).

3. L'évolution des taux d'augmentation des traitements

Les courbes des écarts des hausses salariales de chaque branche à la hausse moyenne présentent, comme pour les ouvriers, certaines similitudes qui nous permettent de classer les diverses branches en quatre groupes.

TABLEAU 8

Écarts à la moyenne des augmentations des salaires des employés

Groupe	Employés masculins	Employés féminins
A' — à +	Terres et pierre (1962) Bois (1961)	Bois (1955)
B' + à —	Arts graphiques (1963) Horlogerie (1962)	Horlogerie (1959)
C' +	Métaux et machines	Métaux et machines Terres et pierre Arts graphiques
D' —	Papier et cuir Alimentation Chimie Habillement Textile	Papier et cuir Alimentation Chimie Habillement Textile

Source: *La Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

Les branches du groupe A' enregistrent, dans une première phase, une hausse des salaires inférieure à la hausse moyenne et supérieure à la moyenne dans une seconde phase. L'évolution des écarts des hausses à la moyenne est inverse dans le groupe B': l'écart, supérieur à la moyenne dans une première phase, diminue lentement, pour passer au-dessous de la hausse moyenne dans une seconde phase. Dans le groupe C', les hausses sont toujours supérieures à la moyenne et, dans le groupe D', elles sont toujours inférieures.

La composition des différents groupes est à peu près identique dans chaque catégorie, seuls Terres et pierre et Arts graphiques ont un comportement divergent d'une catégorie à l'autre.

Chez les ouvriers, nous avons remarqué que les branches à hauts salaires évoluaient d'une augmentation supérieure à la moyenne vers une phase où les augmentations devenaient inférieures à la moyenne; les branches situées dans la partie inférieure de la hiérarchie subissaient une évolution inverse. Chez les employés, le comportement des taux d'augmentation ne suit pas des règles aussi strictes. En effet, seules deux branches à salaires élevés ont des taux d'augmentation d'abord supérieurs à la moyenne et ensuite inférieurs (groupe B'). Parmi les

branches à faibles salaires, l'augmentation ne devient supérieure à la moyenne que dans l'industrie du Bois. Cinq branches, les mêmes dans chaque catégorie, ont des augmentations toujours inférieures à la moyenne (groupe D¹) ; parmi celles-ci figurent deux branches à forts salaires : Chimie et Papier et cuir. Il est étonnant que ces deux branches, tout en ayant des augmentations de salaires inférieures à la moyenne, restent des branches à salaires élevés. L'inertie des autres branches explique, sans doute, leur maintien dans la hiérarchie. Ainsi, les écarts à la moyenne des hausses de salaire de la plupart des branches, bien que se rapprochant de plus en plus de la hausse moyenne, ne changent en général pas de sens.

III. La dispersion des rémunérations représentative de l'ensemble des ouvriers et des employés

1. *Evolution de la dispersion pour une catégorie unique*

Le classement des branches par niveau de gains reste stable, sauf en fin de période où il subit quelques changements.

TABLEAU 9

Coefficients de rang des salaires d'une catégorie unique

1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
99	95	94	93	94	92	92	91	91	87	91	91	88	83	81	79

Source: Tableau 3.

L'Horlogerie, les Arts graphiques, la Chimie et Métaux et machines figurent constamment au sommet de la hiérarchie des salaires depuis 1951. Les quatre dernières places sont occupées jusqu'en 1961 par le Textile, l'Alimentation, Terres et pierre et Bois. L'industrie de l'Habillement remplacera Terres et pierre en 1962.

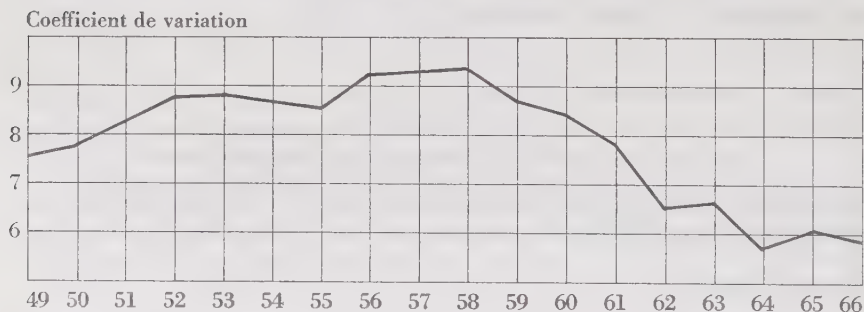
Les industries de l'Habillement et du Textile perdent constamment du terrain (elles passent respectivement du sixième et huitième rang en 1949 au dixième et onzième rang en 1965). La position de l'industrie des Terres et de la pierre, au contraire, s'améliore (dixième rang en 1949, septième en 1965). L'industrie du Papier et du cuir occupe une position intermédiaire entre les branches bien payées et les branches de la partie inférieure de la hiérarchie.

L'évolution de la dispersion des rémunérations concernant l'ensemble des salariés appartenant au secteur des industries manufacturières (tableau 3) n'est pas différente de celle des autres catégories (ouvriers et employés).

L'éventail des salaires s'élargit et atteint sa valeur maximum en 1958/1959. La dispersion diminue ensuite et passe au-dessous de la valeur initiale en 1962. Il y a une légère réouverture dès 1965 (graphique 3).

GRAPHIQUE 3

Evolution de la dispersion des salaires de l'ensemble des ouvriers et des employés



Source: tableau 3.

Il nous a paru possible, après diverses vérifications, de retenir ce dernier indice de dispersion comme étant une bonne image à la fois des salaires des ouvriers et des traitements des employés. Certes, quelques divergences existent entre ces deux catégories, mais elles ne sont pas,

en définitive, si considérables. Il y a plus de comportements identiques dans l'évolution des deux catégories de rémunérations que de divergences.

Evidemment, il serait préférable d'analyser séparément l'éventail des rémunérations des ouvriers et l'éventail des rémunérations des employés ; malheureusement les statistiques annuelles de main-d'œuvre (enquête de septembre sur les fabriques) ne permettent pas de dissocier les ouvriers des employés.

2. *La constitution des groupes*

Pour la suite de l'explication, nous avons divisé les branches d'industrie manufacturière en deux groupes : le groupe I (Horlogerie, Arts graphiques, Chimie, Métaux et machines) et le groupe II (Papier et cuir, Habillement, Textile, Alimentation, Terres et pierre et Bois).

Nous qualifierons les branches du groupe I de branches à salaires élevés et les branches du groupe II de branches à bas salaires.

Cette classification a été établie en tenant compte du rang des branches dans la hiérarchie salariale, de l'évolution du taux d'augmentation des salaires, de la croissance de la capacité d'emploi de chaque branche et de leur pouvoir d'attraction sur la main-d'œuvre indigène. Ces différents critères donnent un caractère relatif à notre appellation de branches « à salaires élevés » et de branches « à salaires bas ». On comprendra mieux par la suite les raisons qui nous ont poussé à établir cette classification.

La branche Papier et cuir serait à classer dans le groupe I en ce qui concerne l'évolution de l'emploi des ouvriers suisses, mais dans le groupe II en ce qui concerne les hausses salariales. Cela tient à l'hétérogénéité du contenu de cette branche.

Au cours de la période étudiée, bien que les rangs des diverses branches selon le niveau des rémunérations aient varié à l'intérieur de chaque groupe, la composition de ces deux groupes est restée la même. En outre, les hausses de salaires par rapport à la hausse moyenne ont eu généralement des comportements identiques dans chaque catégorie

et dans chaque groupe. Ces mouvements ne sont pas de même ampleur, mais de même direction. Ceci est particulièrement vrai pour les branches occupant les extrémités de la hiérarchie.

De 1949 à 1958/1959, l'éventail interindustriel des salaires s'élargit parce que les salaires s'accroissent plus rapidement dans les branches du groupe I que dans celles du groupe II. C'est le phénomène inverse qui se produit de 1959 à 1964/1965 : les salaires augmentent plus fortement dans les branches du groupe II.

Dès lors, la recherche des causes de ces hausses différentielles permettra de donner une explication de l'évolution de l'éventail interindustriel des salaires. Nous verrons également quel rôle l'éventail a joué sur la dynamique de l'emploi et comment il a été influencé par elle.

CHAPITRE III

L'ÉVOLUTION DES DIFFÉRENCES SALARIALES ENTRE BRANCHES: LES FACTEURS EXPLICATIFS

SECTION PREMIÈRE

LE CADRE DE L'ANALYSE: LES CAUSES DES HAUSSES DIFFÉRENTIELLES DES SALAIRES

I. Le niveau et les fluctuations du niveau de l'emploi

Après les travaux de Philips, de Lipsey, et d'autres auteurs ¹²⁸, on peut admettre qu'il existe, au niveau global, une relation positive entre le niveau des salaires, le niveau et les changements dans le niveau de l'emploi. Il faut bien sûr nuancer cette proposition et les auteurs cités n'ont pas manqué de le faire. La ténuité de la relation est d'autant plus forte que la demande de main-d'œuvre s'accroît et que l'on se rapproche du niveau de plein-emploi ¹²⁹. Dans de telles circonstances, les rapports d'équilibre entre offres et demandes de main-d'œuvre se modifient constamment, ce qui entraîne des répercussions sur la détermination du niveau des salaires.

Au niveau sectoriel (branches d'industrie), cette relation existe également. Les mouvements des salaires résultant de cette liaison sont différentiels. De nombreux travaux ont montré, en effet, que l'éventail interindustriel des salaires se refermait quand la tension était forte sur

le marché de l'emploi (voisinage de plein-emploi et plein-emploi) et qu'il s'ouvrait en cas contraire (sous-emploi) ¹³⁰.

On peut établir que, lorsque la capacité d'emploi croît dans toutes les branches (que par conséquent la demande de main-d'œuvre croît également), l'état du marché du travail (tension ou fluidité) constitue le cadre à l'intérieur duquel joueront les différents facteurs agissant sur le niveau des salaires et leurs hausses différentielles.

Lorsqu'il y a fluidité sur le marché du travail, les branches à bas salaires ont tendance à augmenter leurs salaires moins rapidement que les autres branches : l'éventail des salaires s'ouvre. En période de tension, la lutte pour obtenir la main-d'œuvre s'intensifie, et les branches à bas salaires essaient de combler leur retard en accroissant leurs salaires plus rapidement que les autres branches : l'éventail des salaires se referme.

En fait, la situation a évolué de cette manière en Suisse au cours de la période que nous étudions. L'éventail s'est ouvert jusqu'en 1958/1959 alors que la tension sur le marché de l'emploi était faible (tableau 10) et il s'est refermé dès 1959 alors que l'indice de tension augmentait.

La corrélation entre la hausse moyenne des salaires de l'ensemble des onze branches et le niveau de l'emploi est forte : 0,90. Elle l'est également lorsqu'on établit une corrélation entre la situation de l'emploi dans chaque branche et la hausse des salaires de chaque branche :

GROUPE I

Arts graphiques	0,58
Chimie	0,73
Métaux et machines	0,85
Horlogerie	0,52

GROUPE II

Alimentation	0,90
Textile	0,89
Habillement	0,88
Cuir	0,89
Papier	0,83
Bois	0,90

La corrélation est plus forte dans les branches du groupe II et confirme ce que nous écrivions précédemment. (Les salaires dans les branches du groupe II sont plus sensibles à l'état du marché de l'emploi que dans les branches du groupe I.)

A l'intérieur du cadre ainsi fixé, les facteurs qui agissent sur l'ampleur des hausses différentielles sont multiples. Les plus importants sont la productivité, le degré de concentration de la branche, la capacité financière (ability to pay), le degré d'ouverture sur les marchés extérieurs, la situation sur le marché des produits, la puissance syndicale (degré de syndicalisation), la structure du marché du travail.

II. Les facteurs déterminant la position des branches dans la hiérarchie salariale

La place qu'occupe chaque branche dans la hiérarchie des salaires est un bon indicateur de son comportement concernant la hausse des salaires suivant les fluctuations du niveau de l'emploi. Les différents niveaux de salaires atteints par chacune des branches sont, en effet, le reflet de leurs taux de croissance inégaux et du stade particulier de leur développement. Il est évident qu'une branche en plein essor (Chimie par exemple) aura plus de facilité à offrir des salaires élevés qu'une branche en déclin (Textile).

En Suisse, en ce qui concerne leur niveau de développement, les branches du groupe I sont des branches en essor, alors que les branches du groupe II ont atteint leur maturité ou sont en déclin. Des études effectuées dans d'autres pays laissent apparaître une concordance entre le développement d'une branche et l'évolution de l'emploi dans cette branche. Dans les branches en croissance, l'emploi augmente (Métallurgie, Chimie, Imprimerie, Papier) et il diminue dans les branches stagnantes ou en déclin (Alimentation, Textile)¹³¹.

Il est difficile de se prononcer catégoriquement, faute de données concernant la production¹³², sur le degré relatif de la productivité dans chaque branche. Nous pouvons dire, avec Bartoli¹³³, que « les industries qui ont des taux de croissance de leur produit le plus élevé ont aussi des taux de croissance de leur productivité le plus élevé ». Ceci est vrai, pour la productivité en valeur tout au moins, lorsque la branche jouit d'une situation monopolistique ou oligopolistique sur le marché des produits¹³⁴. Or, d'une manière générale, la production a crû plus rapidement dans les branches du groupe I que dans celles du groupe II.

Sur le marché des produits, les branches du groupe I jouissent dans l'ensemble d'une situation propice au transfert des coûts sur les prix de vente, ceci d'autant plus que ces branches bénéficient d'une demande continuellement croissante. Une telle situation est favorable à la réalisation de profits élevés et donc à l'élargissement de la capacité financière.

Par ailleurs, les branches du groupe I sont plutôt orientées vers les marchés extérieurs. Cette ouverture sur l'extérieur les oblige à conserver un certain dynamisme. Par contre, les branches du groupe II s'intéressent surtout au marché intérieur ; il peut en résulter un défaut de lutte. La cartellisation qui caractérise ces branches peut en outre influencer défavorablement leur évolution. On sait, en effet, que les cartels des petites unités exercent souvent des effets anti-expansionnistes en empêchant les améliorations que commanderait l'évolution technique.

Il en est de même du degré de concentration. Dans le contexte économique actuel, les grandes entreprises ont certaines possibilités (financières surtout) leur permettant d'assimiler le progrès technique et ainsi de demeurer compétitives à long terme.

La grandeur des entreprises est également de plus en plus déterminante pour la conquête et le maintien des positions sur le marché des produits. On peut donc s'attendre à ce que les branches du groupe I continuent à se développer plus rapidement que les branches du groupe II.

La structure du marché du travail joue également un rôle considérable sur la détermination des mouvements de salaires. On sait, depuis Mill, que le marché du travail est fragmenté, découpé en divers groupes non-concurrents. Ceci rend le marché du travail très imparfait, si imparfait même que certains auteurs en ont nié l'existence. La distorsion professionnelle n'est pas la seule, il existe également des distorsions spatiales : la main-d'œuvre est plus ou moins abondante suivant les régions. Elle est plus ou moins bien renseignée sur les possibilités d'emploi (transparence du marché). Tous ces facteurs influencent l'offre de main-d'œuvre et la rendent inégale, aussi bien dans son volume que dans sa composition, suivant les diverses branches. En outre, la demande est discontinue. Finalement, des facteurs institutionnels viennent encore accroître la complexité du fonctionnement du marché ou des marchés du travail.

Suivant la politique de la main-d'œuvre qu'il poursuit, l'Etat peut influencer les salaires ou pratiquer une politique sélective de l'offre en agissant sur l'immigration. Ainsi que nous le verrons, l'offre de main-d'œuvre aux branches du groupe II a été surtout le fait des ouvriers étrangers, alors que l'offre de main-d'œuvre aux branches du groupe I était composée principalement de travailleurs suisses.

La puissance syndicale exerce également un effet de distorsion sur les salaires des diverses branches. En Suisse, les données permettant de calculer avec exactitude la puissance syndicale au niveau de chaque branche sont éparses et discontinues. Cependant, quelques pointages, ainsi que l'observation des faits, permettent de penser que l'implantation syndicale est plus développée dans les branches du groupe I et, en tout cas, plus influente. Néanmoins, nous pensons que les négociations syndicales telles qu'elles se pratiquent en Suisse tendent à maintenir les écarts interindustriels des salaires.

Quand les négociations salariales n'ont pas lieu au niveau national, mais à des niveaux d'aggrégation inférieure (régions, branches, entreprises), les parties en présence doivent tenir compte des particularités propres à l'entreprise, à la région, à la branche. Dans ces conditions, les écarts de salaires sont plutôt maintenus qu'atténués.

Dans certains cas, et pour certaines branches, les syndicats peuvent être responsables d'un élargissement des salaires relatifs entre branches, surtout lorsqu'il existe une branche « leader » très active qui réussit à obtenir une augmentation importante des salaires. Il ne faut toutefois pas surestimer ce phénomène, car très rapidement, les syndicats des autres branches agissent dans le sens du rétablissement des écarts initiaux.

En Suisse, les pointages que nous avons effectués nous ont montré que la branche « leader » était très certainement la Chimie. Nous avons, en effet, constaté que peu après qu'une augmentation de salaires ait eu lieu dans cette branche, d'autres formations syndicales engageaient des négociations. Il est difficile cependant d'établir une série temporelle précise.

En définitive, les syndicats agissent surtout dans le sens d'un ajustement des salaires à la conjoncture ; leur politique ne vise que rarement à l'atténuation des disparités interindustrielles des salaires. En outre,

l'influence syndicale a certainement diminué là où il y avait beaucoup de travailleurs étrangers puisque ces derniers ne participent que très peu à la vie syndicale suisse. Souvent, l'ouvrier étranger ne voit pas l'intérêt d'adhérer à un syndicat puisqu'il sait qu'il ne restera pas en Suisse.

Suivant la situation régnant sur le marché de l'emploi, les différents facteurs que nous venons d'analyser détermineront le comportement des hausses salariales dans chaque branche.

Cette brève analyse nous a montré que les caractéristiques des branches de chaque groupe étaient en gros identiques. Ceci permet d'expliquer que les mouvements des salaires, à l'intérieur de chaque groupe, s'effectuent dans le même sens.

Après avoir établi le cadre structurel dans lequel s'effectuent les hausses différentielles des salaires, nous allons étudier l'évolution de l'éventail des salaires en centrant notre analyse sur le niveau de l'emploi et les composantes économiques du marché du travail.

Nous avons divisé notre étude en deux périodes :

1. la phase d'ouverture de l'éventail (1949-1958/1959),
2. la phase de fermeture de l'éventail (1959/1960-1965).

Nous serons amené à montrer comment l'éventail des salaires entre branches d'industrie joue le rôle d'allocateur de main-d'œuvre, mais aussi comment il subit les contre-coups de la transformation de la structure de l'emploi qu'il a contribué à dynamiser.

SECTION DEUXIÈME

LA PHASE D'OUVERTURE DE L'ÉVENTAIL INTERINDUSTRIEL DES SALAIRES (1949-1958/1959)

I. Les caractéristiques du marché du travail

1. Le niveau de l'emploi

Au cours de la période 1949-1958/1959, la tension sur le marché de l'emploi a été faible, qu'il s'agisse du marché de l'emploi national (ensemble de l'économie) ou de la moyenne pour les onze branches que nous étudions (tableau 10).

Notre indice de tension a été calculé en faisant le rapport des offres d'emploi aux demandes d'emploi ¹³⁵ adressées aux offices du travail. La tension sur le marché de l'emploi sera mesurée par un coefficient égal à cent fois le rapport entre les offres et les demandes d'emploi.

Nous avons préféré utiliser pour le calcul de notre indice les statistiques des offices du travail plutôt que les taux de chômage. Ces derniers chiffres indiquent que le chômage a été peu important en Suisse. Nous ne pouvons pas les retenir puisqu'ils ne sont valables que pour les ouvriers suisses et qu'ils sont trop bas pour refléter la situation véritable sur le marché de l'emploi. En effet, « la notion de chômage frictionnel irréductible traduit l'idée que l'emploi ne peut jamais atteindre 100 % dans un pays développé, sinon la notion de marché du travail s'évanouirait car les ajustements qui s'y déroulent n'auraient plus aucune raison d'être » ¹³⁶.

Nous avons distingué un coefficient de tension caractéristique du marché de l'emploi global, puis deux types de coefficients particuliers : l'un pour l'ensemble des onze branches, l'autre pour chacune des branches prise individuellement. Ce dernier coefficient est sensé représenter la tension sur chaque marché particulier. Il existe bien entendu des différences importantes entre les coefficients de tension sur chaque marché particulier et les coefficients globaux à un instant donné ou au cours d'une période. Toutefois, en ce qui concerne les variations au cours d'une période, les divers coefficients évoluent parallèlement.

Plusieurs imperfections atténuent quelque peu la validité de nos différents indices de tension. Tout d'abord, ils ne sont représentatifs que des demandes d'emploi des ouvriers suisses et des ouvriers étrangers au bénéfice d'un permis d'établissement. En partant de l'idée que la plupart des travailleurs étrangers ne séjournaient que temporairement en Suisse, les offices du travail n'ont jusqu'ici pas reçu l'autorisation de s'occuper du placement des étrangers soumis au contrôle. Ensuite, on constate que souvent les entrepreneurs ne s'adressent pas aux offices du travail pour se procurer la main-d'œuvre dont ils ont besoin ; ils préférèrent recruter par d'autres voies ¹³⁷.

Les statistiques que nous utilisons ne donnent donc pas une image parfaite des offres et des demandes d'emploi. Néanmoins, nos coefficients permettent de discerner la tendance dominante du marché du travail concernant la main-d'œuvre indigène, car, aussi longtemps que l'indice de tension n'est pas trop élevé, on peut considérer que la main-d'œuvre suisse conserve une certaine mobilité distributive.

La fluidité qui a caractérisé le marché du travail entre 1949-1958 1959 est justement due à la mobilité de la main-d'œuvre suisse. Mais cette mobilité distributive n'a été possible que grâce à l'immigration des travailleurs étrangers.

La conséquence de cette offre abondante de main-d'œuvre indifférenciée a été que la Suisse s'est trouvée, dans les années cinquante, dans une situation comparable au sous-emploi (offre de main-d'œuvre illimitée). Ceci est important, car l'existence de marges de sous-emploi permet que l'accroissement de la demande des biens se traduise en augmentations de la production et de l'emploi plutôt qu'en hausses de

TABLEAU 10

Indices de tension du marché de l'emploi

	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	—	—	—	—	—	—	—	—	—	123	203	243	256	223	296	282
Alimentation	55	107	100	89	108	149	163	171	133	146	227	261	294	324	296	312
Chimie	33	104	56	60	110	115	110	102	102	76	125	248	409	549	712	388
Habillement	90	117	112	120	122	165	122	146	115	150	208	207	209	236	276	288
Arts graphiques	65	93	72	74	101	155	151	143	108	116	203	223	187	179	203	251
Métaux et machines	58	153	122	103	138	212	220	201	120	167	344	371	376	371	424	323
Horlogerie	20	108	73	42	26	72	164	123	18	43	189	137	180	165	233	171
Textile	82	224	72	173	187	167	256	400	130	274	790	1060	1211	1333	1867	1621
Bois	36	89	67	68	57	107	110	105	73	118	203	236	216	192	268	230
Papier	56	114	92	85	122	193	172	174	132	147	245	224	264	219	301	257
Cuir	57	105	71	85	90	150	138	200	131	153	284	273	274	306	470	297
11 branches	64	114	97	96	107	155	164	168	90	133	276	321	309	304	372	311
Ensemble économie ¹	63	106	90	96	104	136	118	133	98	129	182	194	187	176	238	203

Source: *La Vie économique*. Statistiques des offres et des demandes d'emploi.¹ Comprend en plus des onze branches énumérées dans le tableau: Bâtiment, Transport, Hôtellerie, Commerce et administration, Services.

prix. Cette situation a évidemment été déterminante sur les hausses différentielles des salaires et donc sur les mouvements de l'éventail inter-industriel des salaires.

Au demeurant, deux facteurs sont essentiels : l'offre globale de main-d'œuvre et l'aménagement de la capacité d'emploi. L'offre globale de main-d'œuvre influence considérablement l'évolution de l'activité économique, car la demande de main-d'œuvre s'adapte à la force de travail disponible ¹³⁸. L'aménagement de la capacité d'emploi des différentes branches agit sur la mobilité de la main-d'œuvre et, par conséquent, sur la transformation de la structure de l'emploi.

Cette mobilité distributive dépend « étroitement de la place des industries croissantes et dynamiques dans l'ensemble économique national et des effets d'entraînement qu'elles exercent. La ligne d'évolution de l'emploi et de sa structure dépend de l'orientation donnée à l'investissement au privilège des industries croissantes dont le renouvellement et la survie dépendent eux-mêmes des facultés créatrices de l'économie, des réponses du marché, du milieu de propagation des impulsions données, des réseaux de pouvoir. Il n'y a, en tous cas, aucune raison pour que, dans une économie ouverte, le volume relatif de l'emploi dans le secteur secondaire ou industriel régresse, et toutes les raisons pour que son expansion et ses transformations exigent d'incessantes migrations de main-d'œuvre » ¹³⁹.

2. *L'offre de main-d'œuvre disponible*

a) *Critère de distinction entre main-d'œuvre suisse et main-d'œuvre étrangère*

Nous ne considérons que l'offre de main-d'œuvre indifférenciée.

L'offre de main-d'œuvre disponible doit être, en Suisse, divisée en deux grandes catégories :

1^o l'offre de main-d'œuvre suisse, à laquelle nous assimilons les travailleurs étrangers mis au bénéfice d'un permis d'établissement ;

2^o l'offre de main-d'œuvre étrangère.

La nationalité mise à part, notre distinction sera essentiellement basée sur le critère de la mobilité distributive.

La mobilité de la main-d'œuvre suisse n'est soumise à aucune limitation, tandis que les étrangers ne peuvent pas sans autre passer d'une branche ou d'une entreprise à l'autre, ni changer de profession.

L'activité lucrative que le travailleur étranger est admis à exercer est définie dans l'autorisation de séjour. La durée de celle-ci est toujours limitée; elle dépasse rarement une année la première fois qu'elle est accordée. Dans la pratique, la durée de l'autorisation de séjour est fixée d'après le but du séjour et la situation sur le marché du travail.

Dans les limites du permis de séjour au bénéfice duquel il se trouve, le travailleur étranger a besoin d'une autorisation spéciale, s'il

- veut prendre un autre emploi salarié dans la même profession (changement de place),
- veut exercer une activité autre que celle qu'il est autorisé à pratiquer (changement de profession),
- veut exercer une activité accessoire avec une certaine régularité chez le même ou chez un autre employeur,
- veut exercer une activité lucrative indépendante ¹⁴⁰.

La limitation du changement de place ou de profession se double d'une restriction de la mobilité spatiale. En effet, l'autorisation de séjour n'est valable que pour le canton qui l'a délivrée. Quant au changement de profession, il est soumis « à stricte surveillance car le danger existe sans cela que les étrangers occupés dans les professions manquant de bras passent dans d'autres activités et que des manques de main-d'œuvre toujours plus étendus se produisent dans les professions les moins recherchées » ¹⁴¹. Notons que le changement de profession implique souvent un changement de branche et c'est ce qui nous intéresse dans cette étude.

En plus de ces limitations légales qui, dans certains cas, n'ont pas joué, une limitation de fait, souvent plus puissante, s'est manifestée. Certaines branches ont préféré en effet engager de la main-d'œuvre indigène plutôt qu'étrangère (du moins jusqu'en 1959/1960).

Le fait que la mobilité distributive des travailleurs étrangers entre branches soit limitée ne signifie pas que leur taux de renouvellement

(entrées et sorties) dans chaque entreprise soit inférieur à celui des ouvriers suisses. Au contraire, à ce niveau les étrangers sont particulièrement instables principalement parce qu'une partie d'entre eux sont des saisonniers, puis parce que la durée de leur séjour en Suisse n'est pas indéfinie, enfin parce qu'ils changent d'emploi à l'intérieur d'une même branche.

b) *Le volume de l'offre de main-d'œuvre suisse*

L'offre de main-d'œuvre indigène indifférenciée dépend du volume de la population totale du pays, de la structure par âge de cette population et de son évolution naturelle. En premier lieu donc, l'offre de main-d'œuvre est liée à la croissance démographique, ce qui signifie qu'elle est peu variable à brefs intervalles de temps.

Cependant, certains facteurs socio-économiques déterminent une mobilité de participation plus ou moins grande dans le court terme. Ces facteurs agissent principalement sur le travail des femmes, spécialement des femmes mariées, de jeunes gens et des travailleurs âgés. Ces catégories participent à des degrés différents à la production sociale selon les moments et selon les pays de telle manière qu'il en résulte une élasticité de l'offre de main-d'œuvre que les seuls facteurs démographiques ne suffisent pas à expliquer.

Globalement, la population active d'origine suisse s'est accrue de 5,6 % entre 1950 et 1969. Par rapport aux accroissements constatés en Europe, la Suisse se situe dans la moyenne ¹⁴².

Au cours de la même période, et malgré le léger accroissement de la population active, le taux d'activité, qui permet de mesurer l'offre indifférenciée relative, a diminué puisqu'il a passé de 59,0 % à 57,3 % en 1960 (tableau 11).

La décomposition de la population active globale en différentes catégories permettra de mieux comprendre son évolution. D'emblée, nous pouvons constater que pour la catégorie de 20 à 64 ans, le taux de participation est resté stable, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

TABLEAU 11
Population active d'origine suisse (immigration exclue)

		PA totale	15-19 ans	20-64 ans	65 ans et plus
Variations par rapport à 1950 = 100					
H + F		105,6	116,8	104,3	104,9
H		103,7	113,8	103,0	100,6
F		110,6	119,8	107,9	119,5
Taux d'activité en % (1)					
H + F	1950	59,0	68,7	62,8	28,1
	1960	57,3	64,7	62,7	23,7
H	1950	89,1	74,1	96,4	50,4
	1960	86,3	67,7	96,4	42,1
F	1950	31,3	63,0	31,3	11,2
	1960	31,4	61,7	31,9	10,5
Taux de féminité en % (2)					
1950		27,6	45,2	25,8	23,7
1960		28,9	46,3	26,7	25,9

Source: Recensements fédéraux de 1950 et de 1960.

(1) Rapport de la population active de chaque catégorie à la population totale de la même catégorie.

(2) Rapport de la population active féminine à la population active totale.

1° *La participation des jeunes*

Le taux d'activité des jeunes de 15 à 19 ans a passé de 68,7% en 1950 à 64,7% en 1960, celui des jeunes de 20 à 24 ans, de 77,8% en 1950 à 76,6% en 1960.

Le taux de participation des jeunes a donc sensiblement décliné au cours de la période 1950-1960. Cette décroissance n'est d'ailleurs pas accidentelle, pas plus qu'elle n'est essentiellement liée au phénomène de l'immigration. Il s'agit d'une tendance de longue durée constatée dans tous les pays industrialisés. Le développement de l'éducation, l'urbanisation, la sécurité sociale, la diminution de l'emploi primaire, la hausse des revenus réels des ménages, l'offre effective des postes de travail pour les jeunes expliquent cette tendance.

La situation conjoncturelle joue également un rôle sur la mobilité de participation des jeunes. En période de prospérité, par exemple, la forte demande de main-d'œuvre peut inciter certains jeunes à prendre un emploi.

2° *La participation des personnes âgées*

Le taux de participation des personnes âgées de 65 ans et plus a également diminué entre 1950 et 1960, puisqu'il a passé de 58,9 % à 57,3 %. Le manque de postes d'emploi pour cette catégorie de main-d'œuvre, l'abaissement de l'âge de la retraite, le développement de la sécurité sociale ont certainement contribué à cette diminution. Ici aussi, en période de tension sur le marché de l'emploi, les employeurs essaient de réintégrer cette main-d'œuvre dans l'appareil de production.

3° *La participation des femmes*

De 1950 à 1960, le taux de participation de l'ensemble des femmes (15 ans et plus) est resté stable ; il en est de même pour chacune des catégories d'âge retenue. Ceci s'explique par le fait que l'accroissement de la population active féminine a été de 10,6 % (la population active masculine ne s'est accrue que de 3,7 %).

Cette augmentation a entraîné une élévation du pourcentage des femmes dans la population active de 27,6 % en 1950 à 28,9 % en 1960. En 1960, les femmes constituent donc le tiers de la population active d'origine suisse.

L'offre de main-d'œuvre féminine a, semble-t-il, été moins grande qu'on aurait pu l'espérer. En effet, à long terme, dans la plupart des pays industrialisés, la participation des femmes dans la population active a tendance à s'accroître. Mais cette participation varie de pays à pays et de période en période. La Suisse est quelque peu au-dessous de la moyenne européenne¹⁴³.

Les emplois effectivement offerts aux femmes sont apparemment déterminants dans la décision d'entrer dans la force de travail. Cependant, de multiples autres facteurs interviennent également. Dans le

long terme, c'est surtout la structure de l'appareil de production qui est décisive, car les diverses industries attirent différemment les femmes. Plus particulièrement, le développement du secteur tertiaire qui caractérise les économies industrialisées, crée de plus en plus de postes d'emploi pour la main-d'œuvre féminine.

A plus court terme, la demande de main-d'œuvre, l'état du marché du travail, le salaire du mari ou le salaire familial, influencent le comportement des femmes.

Il ne fait aucun doute que si des solutions étaient trouvées permettant le développement généralisé du travail à temps partiel, le taux de participation des femmes s'accroîtrait, indépendamment d'ailleurs du salaire du mari, car on constate de plus en plus un désir de la part des femmes d'exercer une profession.

4^o *La durée du travail*

Pour avoir une idée exacte de l'offre de main-d'œuvre, il faut tenir compte de facteurs qui ne sont pas purement démographiques et, en particulier, de la durée du travail.

Ici encore, la tendance à long terme est à la diminution de la durée (légale) du travail (tableau 12).

En Suisse, on a fait largement usage des heures supplémentaires. Néanmoins, le recours aux heures supplémentaires ne permet qu'un accroissement conjoncturel de l'offre de main-d'œuvre. Nous serions même enclin à penser que l'offre de travail ne s'est pas accrue par cette politique, mais que le recours aux heures supplémentaires a surtout permis de maintenir stable l'offre de main-d'œuvre indigène.

TABLEAU 12
Durée du travail hebdomadaire
(Troisième trimestre de chaque année, en heures)

1950	1955	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
47,5	47,7	47,4	46,8	46,7	46,0	45,8	45,7	45,5	45,4	44,9

En définitive, et à long terme, c'est bien le nombre d'individus disposés à exercer une activité qui importe.

50 *La mobilité de participation de la main-d'œuvre indigène*

L'élasticité de l'offre de main-d'œuvre (ou fluctuation de la mobilité de participation) à court terme fait l'objet de nombreuses controverses ¹⁴⁴.

En Suisse, au cours de la période 1950-1960, divers éléments ont pu influencer la mobilité de participation :

- l'accroissement de la participation des femmes,
- les groupes marginaux (jeunes, personnes âgées) ont constitué une réserve aux taux de salaires courants,
- le passage de nombreux paysans, artisans et commerçants de leur qualité d'indépendants à celle de dépendants (salariés). (Le rapport indépendants/population active a passé de 19,8 % en 1950 à 16,9 % en 1960 ; il y a eu diminution des indépendants en chiffres absolus ¹⁴⁵.)

En dehors de ces quelques considérations, il est difficile d'étudier le phénomène de la mobilité de participation de la main-d'œuvre suisse. En effet, nous ne disposons pas des données qui nous permettraient de déterminer la relation entre l'élévation ou la diminution des revenus et l'aspiration de la population active ou au contraire de son refoulement ¹⁴⁶.

En définitive, la mobilité de participation de la main-d'œuvre indigène entre 1950 et 1960 a été faible, comme a été modeste aussi l'offre naturelle de main-d'œuvre indifférenciée. Par ailleurs, l'offre de main-d'œuvre suisse supplémentaire (individus entrant pour la première fois dans la population active) a avant tout profité au secteur tertiaire.

Or, nous verrons que le développement de la capacité d'emploi dans les divers secteurs a été si considérable qu'il a fallu faire appel à la main-d'œuvre étrangère. Dès lors, l'immigration apportera à l'offre de main-d'œuvre globale le volume et la souplesse qui lui auraient sans cela fait défaut.

c) *L'offre de main-d'œuvre étrangère : l'immigration*

Les migrations constituent, d'après Tiano et Sellier, la détermination économique fondamentale de la population active. Ils écrivent : « Le jeu des facteurs socio-économiques donne à la population active, dans le court terme, une certaine élasticité. Toutefois, les comportements

de la population jeune, âgée ou féminine, sont soumis à des évolutions relativement lentes. Par contre, les mouvements migratoires ont des effets instantanés et parfois massifs. Ils constituent le facteur le plus important d'équilibre démo-économique en alimentant la croissance des pays en déficit de main-d'œuvre ou en allégeant la charge des pays en excédent ¹⁴⁷. »

La situation des pays d'immigration se caractérise « par une disharmonie entre les modalités de leur développement et l'évolution de leurs ressources en main-d'œuvre insuffisantes pour faire face à tous les besoins qui en résultent, soit — ce qui est la raison la plus fréquente — parce que l'accroissement naturel de la population d'âge actif est trop lent, soit parce que la main-d'œuvre s'adapte insuffisamment aux modifications structurelles de l'économie, soit encore parce que les deux facteurs jouent simultanément et cumulent leurs effets » ¹⁴⁸.

La Suisse a largement bénéficié de ce phénomène migratoire. Anciennement pays d'émigration, elle est devenue, dès le 19^e siècle, pays d'immigration. Depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, elle se situe dans la ligne des courants migratoires que de Menthon a nommé « la montée des travailleurs vers le Nord » ¹⁴⁹.

Les pays de l'Europe du Nord — France, Allemagne, Belgique, Suisse — dont la croissance a été rapide ont attiré la main-d'œuvre inemployée dans les pays du Sud où sévissait le chômage (Italie, Espagne, Grèce, Turquie). En règle générale, les travailleurs de ces pays, désireux d'émigrer, étaient des demandeurs indifférenciés d'emploi prêts à venir s'engager rapidement et aux taux de salaires courants. Leur caractéristique essentielle réside dans leur non-qualification professionnelle.

En Suisse, l'immigration d'après-guerre a été une immigration d'appel (pull), c'est-à-dire que l'ouvrier étranger n'avait pas la faculté d'arriver sur le marché du travail n'importe où, ni n'importe quand, la politique d'immigration pratiquée par les autorités étant une politique de main-d'œuvre dirigée et sélective (système de l'autorisation de séjour).

Les grandes lignes de cette politique ont consisté à orienter les immigrants vers les branches ou les secteurs qui ne bénéficiaient plus d'une offre de main-d'œuvre suisse suffisante, et à restreindre, ainsi que nous l'avons déjà vu, la mobilité distributive des immigrants. Dans le secteur

des industries manufacturières qui nous occupe dans cette étude, les immigrants ont été avant tout dirigés vers les branches du groupe II ¹⁵⁰.

Au fur et à mesure que la croissance économique se poursuivait, les besoins en main-d'œuvre augmentaient considérablement, de sorte que les autorités furent amenées à accorder assez libéralement les autorisations de séjour, sans toutefois modifier les règles régissant la mobilité des immigrants à l'intérieur du pays. Bien que les chiffres à disposition soient incomplets, ils sont suffisamment explicites pour attester de l'ampleur du phénomène (tableau 21).

Nous connaissons, en Suisse, plusieurs catégories d'immigrants. Parmi ceux qui sont soumis au contrôle, il faut distinguer entre saisonniers et non-saisonniers. Ces derniers ont tendu à devenir proportionnellement moins nombreux, ce qui suggère que la main-d'œuvre étrangère constitue de plus en plus une nécessité structurelle.

Les règles édictées sur l'immigration ont empêché un afflux incontrôlé des immigrants. Les travailleurs des pays-réservoirs constituaient une main-d'œuvre potentielle qui ne devenait effective que dans la mesure où des emplois nouveaux étaient créés ¹⁵¹. On évitait, de ce fait, de trop grands désordres sur le marché du travail. Ainsi, en Suisse du moins, l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre étrangère fut forte puisqu'aussi bien on pouvait renvoyer cette main-d'œuvre ou la faire venir suivant les besoins de l'économie. Evidemment, cette souplesse dépend du volume de main-d'œuvre prête à migrer et de son renouvellement. Au fur et à mesure que les réserves proches des frontières s'épuisent, divers coûts influençant la décision de migrer interviennent, mais il semble que bien souvent l'attrait du gain soit plus fort que ces coûts. L'épuisement des réserves les plus proches n'a pas entraîné généralement une diminution de l'offre, mais une diminution du savoir-faire.

On peut donc affirmer que l'offre de main-d'œuvre à l'économie suisse a été due surtout à l'immigration. C'est cette offre qui a donné une grande plasticité au marché du travail depuis 1949. La main-d'œuvre suisse, bien qu'ayant augmenté entre 1950 et 1960, n'a pas constitué une offre suffisante pour donner au marché du travail une grande souplesse.

Cependant, la main-d'œuvre indigène a contribué à rendre le marché du travail fluide, non pas par son volume, mais par sa mobilité distributive. C'est grâce à la conjonction de l'immigration dans les branches du groupe II et à la mobilité distributive des ouvriers suisses vers les branches du groupe I que le marché du travail a été comparable à un marché bénéficiant d'une offre de main-d'œuvre illimitée.

L'élasticité de l'offre de main-d'œuvre des diverses qualifications n'a évidemment pas été aussi grande que celle de l'offre de main-d'œuvre indifférenciée. On peut présumer que l'offre de main-d'œuvre non-qualifiée et semi-qualifiée a été grande, les immigrants faisant surtout partie de ces catégories, alors que l'offre de main-d'œuvre qualifiée a plutôt fait défaut. Toutefois, les entrepreneurs semblent avoir résolu le problème assez aisément en engageant de la main-d'œuvre non-qualifiée, c'est-à-dire en engageant au niveau professionnel le plus bas, puis en procédant par formation sur le tas et par promotion interne. Ce phénomène nous permet d'établir notre raisonnement dans la suite de cette étude en faisant abstraction de la qualification de la main-d'œuvre.

Nous sommes encouragé à procéder ainsi par le fait que l'éventail des salaires entre qualifications est resté stable entre 1949 et 1960 (voir appendice II).

Les caractéristiques du marché du travail de la période 1950-1960 nous permettent de conclure que la courbe d'offre de main-d'œuvre indifférenciée à la firme a été plutôt une tranche horizontale ¹⁵².

Ainsi que nous l'écrivions au début de ce chapitre, le volume effectif et potentiel de l'offre de main-d'œuvre va influencer la demande de main-d'œuvre.

3. *La demande de main-d'œuvre*

a) *La capacité d'emploi*

1° *Le développement de l'appareil de production*

La demande de main-d'œuvre est commandée par le développement de l'aménagement de la capacité d'emploi, c'est-à-dire le nombre d'emplois effectivement occupés au cours d'une période ¹⁵³.

Le développement et l'aménagement de la capacité d'emploi dépendent de la manière dont les entreprises combinent, sous l'effet des facteurs socio-économiques, les différents facteurs de production. Les facteurs socio-économiques les plus influents sont la productivité marginale du travail, les conditions générales de l'activité économique, l'offre de main-d'œuvre et la demande de produits (débouchés intérieurs et extérieurs). Le lien avec le marché des produits est important « car la demande de travail, demande dérivée, est ainsi rattachée à l'ensemble des données économiques »¹⁵⁴.

En Suisse, dès la fin de la Deuxième Guerre mondiale, on s'est trouvé dans une situation de croissance, mais avec la crainte d'une crise économique prochaine. Le climat psychologique ainsi créé a influencé considérablement le comportement des entrepreneurs quant au développement de leur appareil de production, rendu nécessaire par une forte demande intérieure et surtout extérieure. Il ne faut pas oublier, en effet, que les anticipations des entrepreneurs commandent le volume et la qualité de l'investissement global. La reconstruction européenne nécessitait des investissements considérables et la Suisse fut largement sollicitée puisque son appareil de production était demeuré intact.

Sous l'effet de la demande interne et externe, l'appareil de production a été rapidement utilisé à plein. Pour accroître la production, il a fallu, tout à la fois, procéder par une intensification du travail et un agrandissement de la capacité de production.

Cette intensification du travail a nécessité d'emblée une main-d'œuvre considérable, au point que les travailleurs suisses ont été très vite utilisés complètement (plein-emploi de la main-d'œuvre indigène). C'est pourquoi on a dû, déjà à cette époque, faire appel à un contingent de main-d'œuvre étrangère pour certaines branches. Mais l'intensification du travail ne constitue qu'une adaptation à très court terme de la capacité de production. Très tôt, les entrepreneurs ont dû développer plus profondément l'appareil de production pour répondre à une demande globale plus forte.

L'agrandissement de l'appareil de production peut s'opérer, en bref, de deux manières : « capital saving » et « labour saving ». Les conséquences sur la capacité d'emploi de l'une ou de l'autre forme ne sont

évidemment pas identiques. L'aménagement de l'appareil de production sous forme « capital saving » favorise le développement de la capacité d'emploi et donc la demande de main-d'œuvre, alors que l'investissement « labour saving » crée comparativement moins d'emplois ¹⁵⁵.

Sous l'effet conjugué de plusieurs facteurs, l'investissement a pris en Suisse une orientation plutôt « capital saving », ce qui explique que l'industrie fut et reste une grosse consommatrice de main-d'œuvre.

Il faut toutefois nuancer quelque peu cette affirmation : l'intensité du capital est plus ou moins forte suivant les branches. Un graphique établi à l'occasion de la publication de l'indice suisse de la production industrielle indique que les branches du groupe II ont une tendance « capital saving » plus poussée que les branches du groupe I ¹⁵⁶. En effet, si l'on compare la valeur de la production nette et le nombre de personnes occupées, on constate que la valeur de la production nette est plus élevée que le nombre de personnes employées dans la Chimie, l'Horlogerie, qu'elle est égale dans Arts graphiques, Papier, Alimentation, Bois, qu'elle est plus faible dans Métaux et machines, Cuir, Terres et pierre, Habillement et Textile.

Au cours de notre période d'analyse, on constate une tendance à une extension du capital plutôt qu'à une intensification. C'est du moins ce qui ressort de la comparaison des statistiques des agrandissements et des installations techniques (tableaux 13 et 14) : une partie importante des investissements nouveaux a été affectée à l'extension des installations.

Plus généralement, on peut dire que « la croissance du secteur à capital intensif est déterminée par l'abondance du capital et les perspectives de la demande du produit. La croissance du secteur à travail intensif est déterminée par l'abondance de la population disponible et la rareté relative du capital à long terme. Lorsqu'il y a à la fois abondance de capital à long terme et abondance de population disponible, les deux secteurs croissent ensemble et l'emploi augmente sur les deux tableaux ¹⁵⁷.

Les décisions qui orientèrent l'investissement furent prises relativement tôt, probablement avant 1950. A cette époque, on n'était pas encore tout à fait remis du choc provoqué par la guerre et on voyait l'avenir avec pessimisme. D'ailleurs, il ne manquait pas de prophètes,

TABEAU 13
Installations techniques (Chiffres cumulés)

	1950	1955	1958	1960	1961	1962	1963	1964
Terres et pierre	47	264	460	575	648	737	821	940
Alimentation	78	403	709	946	1082	1236	1419	1577
Chimie	108	768	1251	1560	1742	1946	2186	2426
Habillement	29	206	379	506	577	650	734	812
Imprimerie	9	66	133	174	211	234	260	282
Métaux	79	540	966	1230	1429	1606	1873	2110
Machines	125	902	1560	1993	2250	2610	2968	3344
Horlogerie	16	174	315	386	432	515	551	598
Textile	75	469	726	873	971	1079	1186	1309
Bois	42	272	465	608	711	821	940	1050
Papier	16	131	227	306	355	398	450	499
Cuir	10	78	123	185	196	223	248	277
Equipement	10	64	112	157	192	233	274	311
Ensemble (1)	670	4508	7729	9856	11 209	12 746	14 412	16 109

Source: *La Vie économique*.

(1) Comprend, en plus des branches citées, Musique et Electricité.

TABEAU 14
Agrandissements (Chiffres cumulés)

	1950	1955	1958	1960	1961	1962	1963	1964
Terres et pierre	25	218	396	533	654	766	867	941
Alimentation	38	224	411	558	661	777	859	932
Chimie	20	252	464	639	724	837	908	988
Habillement	24	201	319	424	498	562	651	712
Imprimerie	17	124	232	342	385	456	524	578
Métaux	36	498	969	1316	1594	1851	2082	2308
Machines	81	968	1746	2320	2756	3205	3588	3948
Horlogerie	31	436	672	769	870	945	994	1039
Textile	32	212	370	475	548	608	670	729
Bois	52	403	731	999	1205	1416	1641	1817
Papier	6	96	154	222	269	304	330	350
Cuir	6	50	73	111	135	154	166	177
Equipement	6	34	80	121	152	176	207	229
Ensemble (1)	373	3806	6776	9017	10 663	12 296	13 738	15 032

Source: *La Vie économique*.

(1) Comprend, en plus des branches citées, Musique et Electricité.

économistes ou non, pour annoncer une crise économique prochaine. Nul doute que l'élasticité d'anticipation des entrepreneurs était faible. Ce climat psychologique n'était pas propice à inciter les entrepreneurs à prendre les risques que comportent les investissements nouveaux nécessitant une modification des combinaisons productives ¹⁵⁸. Encore l'auraient-ils voulu que plusieurs facteurs les en eussent empêchés :

- La structure de l'industrie suisse — petites et moyennes entreprises — est favorable à l'investissement « capital saving » ¹⁵⁹.
- La demande globale devint tellement pressante que les entrepreneurs n'avaient cure du long terme. Il convenait de répondre le plus rapidement possible à la demande, sans prendre de risques excessifs, sinon on risquait de perdre des clients et donc des profits.
- Le marché étant fortement demandeur, la plupart des produits ne subissaient pas la concurrence des prix, si bien que les entrepreneurs n'avaient que rarement le souci d'améliorer leurs combinaisons productives. Ce qui comptait avant tout c'était la production absolue et immédiate.

Pour assurer cette production, sans cesse croissante, on développait l'appareil de production en respectant presque toujours les combinaisons productives choisies à l'origine, c'est-à-dire par multiplication d'unités de production de technique inchangée ou accompagnée de rationalisations et d'innovations mineures. On était encouragé à procéder ainsi, puisque la main-d'œuvre était abondante ¹⁶⁰, que l'on se trouvait dans une économie en croissance (hausse régulière des prix) et donc que la productivité marginale en valeur pouvait être constamment reculée ¹⁶¹.

Dans de telles circonstances, ce sont les pays qui pouvaient disposer de l'offre de main-d'œuvre la plus élevée qui détenaient la possibilité d'accroître le plus rapidement leur production ¹⁶².

2° *Le rôle des salaires*

L'abondante offre de main-d'œuvre a été un facteur de pression sur les salaires, de sorte que ceux-ci se sont trouvés au-dessous du niveau qu'ils auraient atteint sans immigration ¹⁶³.

D'après l'ONU ¹⁶⁴, les hausses salariales (gains) dans les divers pays européens se sont établies comme suit pour la période 1952-1965 :

	1952-1958	1958-1965
Allemagne (Ouest)	6,6	8,9
Autriche	5,0	8,5
Belgique	5,4	6,6
Danemark	4,9	8,7
France	8,6	7,6
Grande-Bretagne	6,2	6,3
Italie	4,4	9,7
Norvège	5,5	7,0
Suède	5,8	7,2
Suisse	3,0	6,5

La pression exercée sur les salaires a accru la productivité marginale en valeur du travail. La demande de main-d'œuvre a dès lors été stimulée, puisque la productivité marginale du travail détermine logiquement cette demande de la part de l'entrepreneur.

Ce phénomène de pression sur les salaires n'est pas propre à la Suisse, il se rencontre dans tous les pays qui subissent une forte immigration ¹⁶⁵. L'immigration entraîne ainsi souvent une réduction du prix du travail par rapport au prix du capital ¹⁶⁶. Dès lors, pour donner sa pleine signification à l'immigration, il faut tenir compte de son influence sur la structure du capital. Généralement, l'immigration favorise un accroissement horizontal (labour saving) de cette structure ¹⁶⁷.

Cette situation a certainement permis aux entrepreneurs de réaliser des profits importants ¹⁶⁸, ce qui dès lors a facilité le financement des investissements nouveaux. (Entre 1950 et 1960, le rapport de la somme des revenus des salariés [masse salariale] au revenu national a été en moyenne de 60,5 %. Depuis 1961, ce rapport tend à se rapprocher de 62 %.)

Ainsi, toutes les conditions ont été réunies pour que l'investissement s'effectue dans un sens « capital saving ». Il n'est pas étonnant, dès lors, que la capacité d'emploi et donc la demande de main-d'œuvre se soient accrues si fortement.

L'orientation prise par l'investissement a été manifestement favorable à un développement rapide et *cumulatif* de la capacité d'emploi, ceci d'autant plus que des facteurs exogènes comme la guerre de Corée sont venus considérablement stimuler la croissance. En outre, contrairement aux prévisions pessimistes de l'après-guerre, la crise ne vint pas. La croissance économique des pays industrialisés se poursuivait et s'accélérait.

D'une manière générale, l'effet d'accélération est « lié à l'épuisement progressif des réserves d'outillage et à l'apparition d'investissements induits destinés à accroître la capacité de production dans les divers secteurs lorsque celle-ci tend à être utilisée à 100%. Pour procéder à ces investissements, les agents sont contraints d'introduire de nouvelles sommes dans le circuit du pouvoir d'achat. Les vagues de dépenses qui se succèdent dans l'économie, au lieu de diminuer, tendent à augmenter. Le processus d'expansion s'accélère. Tout ceci suppose naturellement que l'économie continue de disposer de réserves suffisantes de travailleurs qu'elle peut affecter à la production des outillages demandés » ¹⁶⁹.

En Suisse, l'immigration a atténué le caractère inflationniste de ce processus, non seulement en diluant l'offre de travail, mais encore en retirant de l'économie une masse de revenus qui étaient transférés à l'étranger. De ce fait, la demande de biens de consommation s'est développée moins rapidement que si la masse salariale avait été dépensée en totalité en Suisse.

Néanmoins, aux environs de 1960, le sous-emploi latent s'est transformé peu à peu en plein-emploi. Des goulots d'étranglement sont apparus principalement en raison de l'évolution de la mobilité distributive des travailleurs suisses.

b) *L'évolution de la capacité d'emploi des industries manufacturières*

La capacité d'emploi globale (ensemble de l'économie) mesurée par la comparaison des données des recensements fédéraux de la population de 1950 et 1960 a augmenté de 16,6%. Ce chiffre est une sous-estimation de la réalité puisque les étrangers ne sont pas tous présents en Suisse lors des recensements de décembre.

Au cours de la même période, la capacité d'emploi s'est également développée dans chacune des branches d'industrie, mais à des rythmes différents.

Pour mesurer les variations de la capacité d'emploi du secteur des industries manufacturières, nous avons utilisé les statistiques des fabriques établies en septembre de chaque année par l'OFIAMT (tableau 15).

TABLEAU 15
Evolution de la capacité d'emploi 1952 = 100

	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	99	104	110	114	117	112	117	125	136	143	145	149	142
Alimentation	101	102	106	109	113	114	113	116	123	130	135	135	133
Chimie	101	104	108	112	118	120	124	132	140	134	146	151	149
Habillement	106	108	109	114	121	115	117	124	132	138	112	114	110
Arts graphiques	102	107	113	115	121	126	131	137	145	153	159	162	161
Métaux et machines	98	102	109	116	124	121	121	131	144	153	146	148	144
Horlogerie	98	93	96	103	110	98	94	103	109	113	113	113	115
Textile	107	109	108	108	113	103	101	108	110	111	109	106	100
Bois	97	102	107	109	110	104	104	112	120	128	110	110	107
Papier	99	105	111	115	121	119	120	121	131	139	164	166	162
Moyenne	101	103	107	112	118	114	114	121	131	137	134	136	130

Source: *La Vie économique*. Enquête de septembre sur les fabriques ¹⁷⁰.

On constate en lisant les indices du tableau 15 que les branches du groupe I ont augmenté davantage leur capacité d'emploi que les branches du groupe II. (Il faut considérer l'évolution jusqu'en 1962. Après cette date, les statistiques perdent un peu de leur valeur comparative en raison de modifications dans le recensement.)

Le rôle des branches du groupe I et de leur développement est essentiel car, d'une part, l'évolution différentielle des capacités d'emploi (donc des demandes de main-d'œuvre) et, d'autre part, la croissance de la capacité d'emploi globale s'accompagnent inévitablement d'une transformation de la structure de l'emploi ¹⁷¹.

II. La dynamique de l'emploi

1. Les transformations de la structure de l'emploi (1949-1960)

Les transformations de la structure de l'emploi dans le secteur des industries manufacturières ont été dirigées par les mouvements de main-d'œuvre indigène (mobilité distributive) et par la façon dont ont été orientés les travailleurs étrangers.

a) *L'orientation des immigrants*

L'immigration ayant été une immigration d'appel, les travailleurs étrangers ne sont venus que lorsque la demande de main-d'œuvre était effective, c'est-à-dire lorsque des postes de travail avaient été créés et n'avaient pas trouvé de titulaires indigènes ou étaient devenus vacants à la suite du départ de la main-d'œuvre indigène (immigration de substitution).

Or, il se trouve que les immigrants sont employés généralement dans certaines catégories d'emplois de préférence à d'autres. « L'examen attentif de l'emploi des travailleurs étrangers montre qu'ils se dirigent ou sont dirigés dans l'ensemble vers les branches d'activité où les pénuries se font sentir et que ce sont à peu près les mêmes dans tous les pays d'immigration : agriculture, mines, travaux publics, services domestiques, transports, métallurgie, textile »¹⁷². En Suisse, dans les industries manufacturières, les immigrants ont été dirigés, au cours de la période 1950-1960, principalement dans le Textile, l'Habillement, les Métaux et machines (tableaux 16 et 17).

En 1950, 64,5 % des étrangers travaillant dans le secteur des industries manufacturières étaient employés dans les branches du groupe II, c'est-à-dire des branches à bas salaires, et 24 % dans la seule branche Métaux et machines. Ainsi, seulement 11 % de la main-d'œuvre étrangère travaillait dans les branches les mieux rémunérées.

En 1960, la proportion des travailleurs étrangers occupés dans le groupe II a diminué relativement puisqu'elle n'est plus que de 52,5 %. La différence par rapport à 1950 est absorbée par l'industrie de Métaux et machines qui occupe alors 39,5 % des étrangers de l'industrie manu-

TABLEAU 16
Répartition des étrangers (hommes et femmes) par branche en pourcent

	1950	1952	1953	1954	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	5,5	5,4	5,3	5,4	5,7	5,0	5,0	5,5	5,4	5,1	4,9	4,9	4,9	4,6
Alimentation	7,3	5,6	5,3	5,3	4,8	4,8	5,3	4,9	4,7	5,0	5,5	6,0	6,0	6,1
Chimie	2,7	2,2	1,9	1,8	1,7	1,7	1,8	1,9	2,0	2,0	2,2	2,4	2,7	2,8
Habillement	19,7	14,8	18,0	18,3	16,7	16,9	17,6	18,5	17,3	16,2	15,4	13,7	13,8	13,7
Arts graphiques	3,4	2,7	2,7	2,8	2,4	2,4	2,9	3,0	2,7	2,6	2,9	3,1	3,1	3,2
Métaux et machines	24,0	39,9	36,2	35,7	40,2	40,4	40,2	38,9	39,6	41,4	41,6	39,5	39,4	39,2
Horlogerie	4,7	4,3	3,9	2,9	2,5	3,1	2,1	1,9	2,8	4,0	4,5	4,6	5,0	5,5
Textile	23,6	16,9	18,9	19,6	16,4	16,3	15,6	17,7	15,4	13,3	12,3	12,0	11,6	11,4
Bois	4,8	5,2	4,7	5,3	6,5	6,0	5,7	5,9	6,3	6,5	6,6	5,6	5,3	5,3
Papier et cuir	3,5	2,8	2,7	2,6	2,8	3,2	3,4	3,5	3,4	3,6	3,8	4,7	4,7	4,7
Construction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1,1	1,1	1,0
Divers	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	2,4	2,3	2,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chiffres absolus	32 840	53 051	54 926	62 106	97 332	128 558	120 499	120 506	160 417	217 269	258 697	275 510	293 081	283 877

Source: *La Vie économique*. Enquête de septembre sur les fabriques.

TABLEAU 17
Travailleurs étrangers en pourcent de la main-d'œuvre totale

	1950	1952	1953	1954	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	10,5	15,5	15,7	17,4	26,3	30,0	28,9	30,7	37,4	43,6	47,9	50,3	52,1	50,5
Alimentation	7,1	8,5	8,4	9,2	12,2	15,4	16,0	15,0	18,7	24,9	31,0	35,1	36,9	37,2
Chimie	3,9	4,6	4,2	4,3	5,9	7,4	7,5	7,6	9,8	12,8	17,4	18,1	20,9	21,1
Habillement	11,4	13,5	16,1	18,3	24,8	31,3	32,0	33,2	38,8	45,9	49,8	58,2	61,1	61,4
Arts graphiques	4,9	5,9	6,0	6,7	8,3	10,7	11,6	11,4	13,1	16,4	20,1	22,4	23,6	23,3
Métaux et machines	4,7	10,5	10,0	10,8	16,8	20,9	19,9	19,2	24,1	31,1	34,9	37,1	38,9	38,3
Horlogerie	3,3	3,9	3,7	3,3	4,1	6,2	4,5	4,1	7,5	13,6	17,5	19,3	22,2	23,5
Textile	12,1	14,1	16,0	17,6	23,3	29,2	28,7	29,3	36,2	41,3	45,0	47,6	50,5	50,6
Bois	4,6	7,4	7,2	8,7	15,5	18,9	17,8	18,4	24,3	31,8	36,0	37,7	38,3	37,7
Papier et cuir	6,0	7,2	7,2	7,4	11,5	16,2	16,6	16,8	21,6	29,0	34,5	38,2	40,4	39,9
Moyenne	6,7	9,8	10,0	11,1	16,0	20,0	19,5	19,5	24,2	30,5	34,7	37,0	39,0	38,8

Source: *La Vie économique*. Enquête de septembre sur les fabriques.

facturière. Le 7,5% restant travaille dans les branches du groupe I. Ainsi, au cours des années cinquante, la majorité des étrangers trouve une occupation dans les branches à bas salaires.

Le rapport des étrangers exprimé en pourcentage de la main-d'œuvre totale dans chaque branche est, durant cette période, généralement plus élevé dans les branches du groupe II què dans celles du groupe I. (tableau 17). L'évolution de ce rapport donne une bonne idée de la pénétration étrangère dans les diverses branches. Les branches du groupe I ont un pourcentage inférieur au pourcentage moyen.

En 1950, trois branches du groupe II ont, par rapport à leur main-d'œuvre totale, plus de 10% de travailleurs étrangers : Terres et pierre (10,5%), Habillement (11,4%), Textile (12,1%). Les branches du groupe II ont moins de 5% de travailleurs étrangers.

Au fur et à mesure que se développe la capacité d'emploi, ces pourcentages augmentent dans chaque branche. Malgré cet accroissement des étrangers — en 1960, deux branches seulement ont moins de 10% d'étrangers : Chimie et Horlogerie — ce sont les branches du groupe II qui conservent le nombre d'étrangers le plus élevé.

En 1960, trois branches du groupe II ont plus de 30% d'ouvriers étrangers : Terres et pierre (37,4%), Habillement (38,8%) et Textile (36,3%). L'industrie du Bois enregistre un taux de 25% et celle de Papier et cuir un taux de 22%. Comme l'écrit R. Girod¹⁷³, « la proportion des étrangers au sein des diverses branches varie en raison inverse des avantages — prestige, revenu — offerts aux travailleurs ; actuellement les deux tiers des travailleurs du bâtiment sont des étrangers, alors que la proportion est d'un peu plus d'un tiers dans la métallurgie et du cinquième seulement dans l'imprimerie. Ces données globales sont moins parlantes que les observations directes qui permettent de constater que dans les secteurs de travail les moins attractifs (barrages, terrassement, ateliers à la chaîne...) les ouvriers sont assez souvent pour ainsi dire tous des étrangers ».

Parmi les branches du groupe I, le pourcentage des étrangers augmente assez rapidement dans Métaux et machines dès 1956 ; il atteint 24% en 1960. Les autres branches de ce groupe ont un pourcentage qui bascule autour de 10%.

Ainsi, au début de notre période d'analyse, la répartition des travailleurs étrangers se fait, mis à part Métaux et machines, en faveur des branches du groupe II. C'est également dans ces branches que le rapport des travailleurs étrangers à la main-d'œuvre totale est le plus élevé. Par la suite, tandis que se développe la capacité d'emploi, la répartition des étrangers s'effectue entre les branches du groupe II et Métaux et machines. En 1960, cette dernière branche occupera à elle seule 40 % des travailleurs étrangers de l'industrie manufacturière. En définitive, les branches du groupe I, sauf Métaux et machines, occuperont relativement peu d'ouvriers étrangers. En conséquence, la pénétration étrangère sera plus forte dans les branches du groupe II, puisque le rapport des étrangers à la main-d'œuvre totale restera supérieur à la moyenne.

C'est donc dans les branches où la capacité d'emploi a le plus augmenté que l'on rencontre le pourcentage d'ouvriers étrangers le plus faible.

Le cas de l'Horlogerie est un peu spécial. Sa capacité d'emploi est demeurée stable. Ainsi, délibérément, on a pu rejeter l'idée de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère. La main-d'œuvre suisse à disposition ou déjà engagée dans cette branche a suffi jusqu'en 1960/1961.

b) *L'orientation des ouvriers suisses*

Au cours de cette période, le phénomène le plus significatif n'est pas tant l'accroissement du nombre des travailleurs étrangers que l'évolution de la main-d'œuvre indigène entre les diverses branches dans le secteur des industries manufacturières et entre secteurs.

En effet, les Suisses ont passé du secteur primaire et secondaire vers le secteur tertiaire — l'immigration a accéléré ce processus — et à l'intérieur du secondaire des branches du groupe II vers celles du groupe I. En outre, la mobilité géographique (voir appendice I) a été forte, ce qui constitue en soi un indice de la mobilité entre secteurs et entre branches.

1° *La mobilité intersectorielle des ouvriers suisses*

Nous rappelons que la mobilité distributive des travailleurs étrangers est limitée. Les ouvriers mobiles sans restriction sont les Suisses et

les travailleurs étrangers munis d'un permis d'établissement. Le comportement de ces derniers est généralement identique à celui des ouvriers suisses.

C. Clark, Fourastié ont démontré depuis longtemps que les mouvements de main-d'œuvre, dans une économie développée et en croissance, se font du primaire vers le secondaire et le tertiaire sous l'effet d'une inégale accélération du progrès technique et de l'évolution de la demande des biens produits. « La structure de la consommation croissante commande à long terme celle de la production croissante et par là celle de la population active. Ainsi se produit la grande migration du primaire vers le tertiaire. L'accélération actuelle du progrès technique et économique dans nos régions « exaspère » l'évolution ; la dépopulation des campagnes qui a commencé en Europe dès le milieu du 19^e siècle malgré l'augmentation de la population totale se poursuit. La dépopulation des usines commence : le transfert du primaire au tertiaire s'accompagne de profonds mouvements à l'intérieur du secondaire et du tertiaire et d'une prodigieuse évolution des qualifications professionnelles »¹⁷⁴.

La Suisse n'échappe pas à cette règle, mais toutefois avec quelques nuances que nous relèverons ci-après.

D'une manière générale, « la mobilité des travailleurs suisses a été orientée des activités primaires et, bien que moins intensément secondaires, vers celles du secteur tertiaire »¹⁷⁵. Il en est résulté qu'une partie des étrangers a été dirigée vers le primaire (tableau 18), malgré une baisse de la capacité d'emploi de ce secteur, pour remplacer les abandons des travailleurs suisses. Néanmoins, la grande majorité des travailleurs étrangers se retrouve dans le secteur secondaire.

Le passage des travailleurs suisses dans le secteur tertiaire, à la suite du développement de la capacité d'emploi de ce secteur, ne s'explique pas uniquement par des considérations économiques. La question du rang social, du standing est déterminante. En outre, un facteur psycho-économique joue un rôle non négligeable, c'est la sécurité de l'emploi dont jouit en général le travailleur du tertiaire. On admet souvent que les différences salariales ne jouent pas un rôle essentiel dans la mobilité vers le tertiaire. Toutefois, les salaires relevés dans les branches du

TABLEAU 18

Variation des effectifs de la population active par secteur (en 1000)

	SUISSES			ÉTRANGERS			SUISSES + ÉTRANG.		
	1950	1960	1950	1950	1960	1950	1950	1960	1950
	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	1960	1964	1964	1960	1964	1964	1960	1964	1964
PRIMAIRE	— 80	— 35	— 115	+ 12	— 11	+ 1	— 68	— 46	— 114
SECONDAIRE	+ 63	+ 14	+ 77	+ 218	+ 226	+ 444	+ 281	+ 240	+ 521
Industrie	+ 62	— 21	+ 41	+ 131	+ 177	+ 308	+ 193	+ 156	+ 349
Construction	+ 1	+ 35	+ 36	+ 87	+ 49	+ 136	+ 88	+ 84	+ 172
TERTIAIRE	+ 126	+ 80	+ 206	+ 65	+ 30	+ 95	+ 191	+ 110	+ 301
TOTAL	+ 109	+ 59	+ 168	+ 295	+ 245	+ 540	+ 404	+ 304	+ 708

Source: A. Nydegger, Aussenwirtschaft, juin 1965.

secteur tertiaire par l'enquête d'octobre sur les salaires indiquent que les rémunérations offertes dans le tertiaire soutiennent, à leur avantage, la comparaison avec celles du secondaire :

- Les salaires (gains horaires) perçus par les *ouvriers* dans Transports communaux, Electricité et Commerce sont supérieurs ou comparables (Commerce) aux salaires les plus élevés des industries manufacturières. La situation de Transports privés est moins satisfaisante ; cette branche se situe plutôt dans les derniers rangs de la hiérarchie.
- Les *employés*, masculins et féminins, obtiennent des salaires (traitements mensuels) supérieurs aux branches du groupe I dans Electricité et comparables à ces mêmes branches dans Banque et assurance. La rémunération est moyenne dans Transports communaux. Elle est plus faible que celle des branches du groupe II dans Transports privés et Commerce.

Notons également que dans le secteur secondaire et plus particulièrement dans l'industrie, les emplois de type tertiaire ne cessent de croître. Ces emplois sont occupés généralement par des travailleurs suisses. Le facteur sécurité de l'emploi joue ici également un rôle important, car, en cas de récession, les employeurs licencient plus volontiers les travailleurs affectés directement à la production ¹⁷⁶.

Par ailleurs, si bon nombre de Suisses sont passés dans le secteur tertiaire, il est également certain que la plupart des nouveaux travailleurs indigènes, arrivant pour la première fois sur le marché du travail, ont évité le secteur secondaire pour s'engager dans le tertiaire ou plus généralement dans les emplois de type tertiaire. Certains indices suggèrent même que parmi les ouvriers suisses, les jeunes sont plutôt enclins à abandonner les métiers industriels ¹⁷⁷. Nous assistons donc à une « tertiairisation » de la main-d'œuvre indigène. Une telle évolution ne tardera pas à aboutir à un vieillissement de la structure de la population active suisse dans le secteur secondaire.

Cette orientation de la main-d'œuvre indigène vers le secteur tertiaire a évidemment créé un besoin important de main-d'œuvre dans le primaire et le secondaire. Dans le secteur secondaire, les départs des travailleurs suisses ont créé un vide d'autant plus important que la capacité d'emploi de ce secteur s'est considérablement accrue. Le remplacement de cette main-d'œuvre s'est effectué, comme nous l'avons déjà signalé, par des travailleurs étrangers.

En quelque sorte, l'immigration a joué le rôle normalement échu au progrès technique en facilitant le passage des Suisses vers le tertiaire. Toutefois, dans les conditions normales, le passage vers le tertiaire résulte du manque de postes d'emploi dans le secteur secondaire, dû au caractère récessif du progrès technique. En Suisse, il y a eu passage volontaire, favorisé par l'immigration qui a stimulé la dynamique de l'emploi.

Bien que le passage du secteur secondaire vers le tertiaire procède d'un mouvement de longue durée, l'évolution constatée en Suisse est quelque peu anormale, car la structure de l'emploi de la main-d'œuvre suisse est en avance sur la structure de l'appareil de production. Ceci explique que la main-d'œuvre étrangère soit devenue structurellement nécessaire. Ce dernier phénomène constitue une différence essentielle entre l'époque 1950/1960 et les années 1910/1930.

Si cette évolution se poursuit, les travailleurs suisses pourraient « à la limite, devenir un peuple de cadres ayant à leur service une main-d'œuvre sans droits politiques, vouée aux fonctions les plus défavorisées, et victime d'une ségrégation plus ou moins poussée » ¹⁷⁸.

On peut donc dire qu'en définitive, la situation régnant sur le marché du travail a accéléré le processus normal du passage de la main-d'œuvre indigène du primaire et du secondaire vers le tertiaire.

2° *La mobilité à l'intérieur du secteur des industries manufacturières*

Le phénomène de la mobilité intersectorielle aura des conséquences dans le secteur secondaire, puisque dans ce secteur, on constate que les travailleurs suisses quittent les branches les moins bien rémunérées pour se diriger, à défaut du tertiaire, vers les branches du groupe I.

En effet, parallèlement à la pénétration étrangère dans les diverses branches, on assiste à une diminution du nombre des ouvriers suisses dans plusieurs branches. Or, cette diminution des Suisses a lieu malgré une augmentation de la capacité d'emploi. En prenant pour base 1952 = 100, les indices en 1960 sont :

GROUPE I

Horlogerie	99
Arts graphiques	126
Chimie	125
Métaux et machines	111

GROUPE II

Papier et cuir	108
Habillement	82
Textile	80
Alimentation	103
Terres et pierre	93
Bois	91

De 1952 à 1960, nos indices décroissent pour les branches du groupe II (tableau 19). Ils suivent un mouvement inverse, c'est-à-dire croissant, dans les branches du groupe I, sauf pour l'Horlogerie dont la capacité d'emploi reste stable. Ces mouvements divergents signifient que les travailleurs suisses ont abandonné certaines branches — principalement les branches du groupe II — pour se diriger ailleurs.

Le mécanisme des déplacements des travailleurs d'une branche à l'autre est assez complexe. Ainsi que l'a souligné une étude française ¹⁷⁹ :

Il s'agit de l'agriculture et du « textile, habillement et cuir ». Si ce dernier diminue au profit d'un seul, « les industries mécaniques et électriques », l'agriculture se déverse dans le secteur « bâtiment et

travaux publics » et pour une moindre part dans les « bois, industries diverses », les « commerces » et dans les secteurs hors branches (principalement banques et assurances, Etat, armée, collectivités locales et semi-publiques et administrations privées et étrangères) » ;

- « des secteurs servent de relais, essentiellement recrutant dans l'agriculture. Ce sont les secteurs des « hors branches » et les secteurs du « bois, industries diverses » ;
- « des secteurs « ultimes », si l'on peut dire, comme les industries « mécaniques et électriques » et les « commerces », vers qui des individus arrivent de plusieurs secteurs à la fois. »

Malheureusement, nous n'avons pas pu étudier avec autant de détails les mouvements de main-d'œuvre en Suisse. Néanmoins, nous savons que ces mouvements obéissent à plusieurs facteurs que l'on peut grouper en deux catégories : les facteurs psycho-économiques et les facteurs socio-économiques.

Les facteurs psycho-économiques généralement retenus sont la formation professionnelle, la durée de l'activité économique, l'âge, le sexe, le statut familial. Ces facteurs, dont l'interdépendance est assez mal connue, agissent à l'intérieur du cadre formé par les facteurs socio-économiques ¹⁸⁰. Ces derniers se subdivisent en deux catégories :

- les facteurs institutionnels, parmi lesquels on relève l'action des syndicats et de l'Etat, l'effet des conventions collectives, la transparence du marché ;
- les facteurs conjoncturels, principalement les fluctuations du niveau de l'emploi, auxquelles sont liées les fluctuations de l'éventail interindustriel des salaires.

En Suisse, l'action de l'Etat, par sa politique d'immigration, et les facteurs conjoncturels ont été déterminants sur la mobilité distributive de la main-d'œuvre.

Si le passage du secondaire vers le tertiaire s'explique plus par des facteurs psycho-sociologiques qu'économiques, il apparaît qu'à l'intérieur du secondaire, les facteurs économiques reprennent toute leur importance, et plus particulièrement les disparités interindustrielles des salaires.

TABLEAU 19

Evolution des effectifs des travailleurs suisses par branche

	1950	1952	1953	1954	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	99	100	99	102	99	97	95	96	93	91	88	85	85	83
Alimentation	98	100	101	102	105	104	104	105	103	101	99	96	93	91
Chimie	93	100	102	104	110	114	127	121	125	128	116	125	125	124
Habillement	101	100	103	102	99	96	90	90	88	83	80	54	51	49
Arts graphiques	95	100	102	106	112	115	118	123	126	129	130	131	132	131
Métaux et machines	88	100	99	102	108	109	108	109	111	111	111	102	101	99
Horlogerie	81	100	99	93	103	108	97	94	99	98	97	95	92	91
Textile	103	100	105	105	96	92	86	83	80	75	71	66	61	58
Bois	95	100	98	100	100	96	92	92	91	89	90	74	73	72
Papier et cuir	95	100	99	105	110	109	107	107	102	100	98	109	107	105
Moyenne	93	100	100	101	104	105	102	102	102	101	99	94	92	89

Source: *La Vie économique*. Enquête de septembre sur les fabriques.

2. Le rôle de la structure interindustrielle des salaires

a) Développement théorique

Le salaire en tant que facteur capable d'influencer la mobilité distributive des salariés a souvent été dénigré : d'autres facteurs agiraient, en effet, sur la décision de changer d'emploi. Dans un récent rapport, l'OCDE a fait le point de la question¹⁸¹. Reprenant diverses études consacrées aux motivations des travailleurs lors des changements d'emploi, les experts de l'OCDE écrivent : « il n'est sans doute pas abusif de conclure que lorsque les travailleurs déclarent vouloir « améliorer leur situation professionnelle », ils pensent le plus souvent à une amélioration de leur situation financière ; mais il est clair aussi que des considérations telles que la satisfaction dans le travail et la sécurité de l'emploi pèsent d'un poids non négligeable, et parfois même décisif, dans la décision de changer d'employeur. Ces enquêtes montrent en outre que les causes de la mobilité volontaire ne se réduisent nullement au seul désir du travailleur d'améliorer sa situation : les raisons de famille, l'atmosphère du travail, la réduction du trajet entre le domicile et l'usine, etc., expliquent une proportion non négligeable des départs volontaires.

« Ainsi, la comparaison des gains présents et à venir tient de toute évidence une place importante parmi les mobiles des départs volontaires, mais elle n'est pas le seul élément qui entre en jeu et il arrive que d'autres considérations prennent le pas sur elle. Son influence varie selon les périodes, selon les pays et, pour chaque individu, selon le groupe d'âge auquel il appartient, le niveau de ses gains, son degré d'ancienneté, sa situation de famille et la connaissance plus ou moins précise qu'il a des autres emplois qu'il pourrait postuler »¹⁸².

Les mouvements de main-d'œuvre sont, dès lors, irrationnels par rapport à la théorie traditionnelle du marché du travail, dont l'hypothèse est que le travailleur, aussi bien d'ailleurs que l'entrepreneur, maximisent leur revenu. Logiquement, en effet, parmi les emplois qu'ils sont capables d'assumer, les travailleurs devraient choisir ceux qui sont les mieux rétribués. Ces mêmes emplois devraient être offerts par les secteurs où la demande est la plus forte.

Les marchés du travail actuels étant très imparfaits, il ne faut pas s'attendre à ce que les travailleurs se déplacent nécessairement vers les emplois les plus rémunérés. Mais on peut affirmer que lorsque le travailleur change *volontairement* d'emploi, il se dirige vers un emploi mieux rémunéré que le précédent¹⁸³.

Le mécanisme par lequel les différences de salaires entre branches d'industrie jouent le rôle d'allocateur de main-d'œuvre est assez complexe.

En raison de l'inélasticité de l'offre de main-d'œuvre à court terme, les entrepreneurs qui désirent de la main-d'œuvre doivent théoriquement hausser leurs salaires pour qu'un déplacement de main-d'œuvre réponde à leur demande. Autrement dit, la relation entre les mouvements de l'emploi et les hausses salariales devrait être forte. L'OCDE, qui a longuement étudié le problème et recensé les diverses études faites à ce sujet, conclut ainsi : « La liaison observée entre les variations relatives des rémunérations et celles de l'emploi est plus souvent positive que négative ; toutefois, lorsque les coefficients de corrélation obtenus sont assez élevés pour être significatifs, il est rare qu'ils attestent l'existence d'un lien vraiment fort¹⁸⁴. »

Le lien est plus fort lorsqu'on se situe à l'échelon des branches d'activité plutôt qu'à un niveau d'aggrégation inférieur (marché local). En

outre, ce lien s'est révélé assez fort dans certains pays (Grande-Bretagne, Canada, Etats-Unis) au cours de certaines périodes. La liaison est d'une manière générale plus marquée en période de plein-emploi. La certitude de pouvoir trouver du travail encourage la mobilité distributive.

En réalité, moins de 20 % des coefficients de corrélation obtenus sont supérieurs à la valeur critique ¹⁸⁵.

En outre, une analyse plus profonde a laissé apparaître que des variables autres que les besoins de main-d'œuvre sont causes de l'évolution des rémunérations : profits, évolution de l'emploi au cours de la période précédente, degré de concentration, taux de croissance de la production. Le profit, en particulier, joue un rôle considérable sur le niveau des salaires des diverses branches. Les branches les plus prospères accordent des hausses salariales sans que cette mesure soit destinée à attirer de la main-d'œuvre dans l'immédiat.

Combinant les résultats de leur analyse, les experts de l'OCDE admettent « qu'en raison de la forte interrelation existant entre la plupart des variables explicatives, il est difficile d'apprécier l'importance relative de l'influence exercée par les conditions des marchés de la main-d'œuvre et des produits sur l'évolution relative des rémunérations. Les données peuvent donc à tout moment être interprétées de deux façons. La première explication est que les facteurs relatifs aux marchés des produits ont eu pour effet de provoquer des modifications relatives des rémunérations qui ont été orientées dans le même sens que celles que l'on aurait observées si les rémunérations avaient joué un rôle répartiteur en matière de redistribution de la main-d'œuvre ; il serait raisonnable d'ajouter que dans la mesure où tel a été le cas, les variations observées de l'éventail des rémunérations ont été en général de nature à faciliter les déplacements requis de main-d'œuvre. L'autre interprétation est que la répartition de la main-d'œuvre a été essentiellement déterminée par l'évolution relative des rémunérations » ¹⁸⁶.

L'absence d'une corrélation entre les variations des salaires et les mouvements de l'emploi a été interprétée par Crossley ¹⁸⁷ comme indiquant que l'offre de travail a une plus forte élasticité à court terme qu'on ne le suppose généralement. En effet, des changements relativement faibles dans les salaires semblent capables d'entraîner, à court terme, de fortes

modifications dans la distribution de la main-d'œuvre entre branches. L'OCDE a en effet constaté que la stabilité relative des différences de salaires entre branches contraste avec ce que l'on observe sur le plan de l'emploi ¹⁸⁸.

L'hypothèse avancée par Crossley est que la présence des syndicats a modifié le marché du travail en le rendant moins incertain. Dans un marché du travail soumis à l'influence des syndicats (et des autres facteurs institutionnels), les fluctuations des salaires sont moins importantes que sur un marché où les facteurs institutionnels sont absents. Si l'ouvrier est certain que les variations de salaires présentes et futures seront contenues à l'intérieur d'une certaine limite, il changera plus volontiers d'emploi.

Ainsi, l'absence d'une relation statistique significative entre les variations de rémunérations et l'évolution de l'emploi est compatible avec l'hypothèse du marché du travail parfaitement fluide.

Néanmoins, si l'on ne retient pas cette hypothèse, l'absence de relation entre les variations des salaires et les mouvements de l'emploi ne signifie pas nécessairement que les salaires ne jouent pas de rôle sur la redistribution de la main-d'œuvre entre les diverses branches, car un autre mécanisme peut intervenir : à l'intérieur d'une structure des salaires existante, et ne reflétant pas un marché parfait, les mouvements de l'emploi peuvent être en liaison avec les *niveaux* relatifs des salaires.

Dans ces circonstances, ce ne sont plus les variations des salaires qui incitent les travailleurs à changer volontairement d'emploi, mais les différences dans le niveau des salaires associées avec les vacances d'emploi (job vacancies) dans les branches les plus élevées de la hiérarchie salariale ¹⁸⁹. Autrement dit, une branche ou une entreprise est capable d'attirer de la main-d'œuvre des autres branches, si les écarts de salaires sont suffisamment importants. La main-d'œuvre répond à l'appel des branches à salaires élevés dans la mesure où elles développent leur capacité d'emploi. Les experts de l'OCDE écrivent à ce sujet : « les changements d'emploi motivés par le désir de gagner davantage ne sont pas forcément liés à une modification des différences de rémunérations entre branches, pas plus qu'ils n'entraînent, dans tous les cas, une modification de la répartition de la main-d'œuvre entre ces dernières. Lors-

qu'ils entraînent un changement de la structure de l'emploi, ces changements peuvent se produire sans que l'éventail des salaires soit modifié, si une branche qui remplace un travailleur âgé en recourant à l'avancement interne réussit, à un stade quelconque de la série de mutations que l'avancement déclenche, à pourvoir le dernier poste vacant par le recrutement d'un travailleur d'une autre branche, qui de son côté remplace celui-ci en embauchant un nouveau venu sur le marché du travail »¹⁹⁰.

L'ONU arrive à la même conclusion : « ...ce sont les fluctuations de la demande de main-d'œuvre plutôt que celles des écarts de salaires qui ont joué le rôle majeur dans la répartition finale de la main-d'œuvre. ...la répartition de la main-d'œuvre, dans les pays industrialisés, entre les différentes industries, peut se modifier profondément sans qu'interviennent des modifications correspondantes dans la structure différentielle interindustrielle des salaires »¹⁹¹.

Cette constatation a amené un auteur¹⁹² à conclure que les salaires ont moins « pour effet d'inciter les travailleurs à entrer dans une branche d'activité (force d'attraction) que de les inciter à quitter celle qui les emploie (force de répulsion) ».

Une récente étude française indique que les mouvements d'entrée et de sortie sont forts dans les branches de l'Alimentation, du Textile, du Cuir, du Papier, alors qu'ils sont moyens dans les industries mécaniques et faibles dans les autres branches du secteur secondaire¹⁹³.

Le mécanisme des vacances d'emploi joue à l'intérieur de certaines limites¹⁹⁴ :

- il faut que les branches à salaires élevés pratiquent l'avancement interne et n'embauchent des ouvriers qu'à la base de la hiérarchie professionnelle,
- il faut que l'éventail interindustriel des salaires soit suffisamment ouvert,
- il faut qu'il existe des branches dans lesquelles l'emploi diminue ou que différentes catégories de main-d'œuvre non-concurrentes soient substituables. En Suisse, les ouvriers étrangers ont remplacé les travailleurs indigènes qui quittaient les branches à bas salaires.

Dans ces limites, disons aussi longtemps que l'offre de main-d'œuvre indifférenciée à chaque branche est une tranche horizontale, la redistribution de la main-d'œuvre peut s'opérer à l'intérieur de l'éventail inter-industriel des salaires existant. Les variations salariales peuvent alors être attribuées en grande partie à d'autres facteurs que les besoins de main-d'œuvre.

Mais, passé un certain point, la détérioration progressive de niveau relatif des rémunérations d'une branche s'accompagnera d'un fléchissement relatif de l'emploi¹⁹⁵. Dès lors, il conviendra que cette branche réagisse en réajustant le niveau de ses salaires pour maintenir sa main-d'œuvre. « ...il semble qu'à l'intérieur d'une marge assez large, le taux de croissance de l'emploi d'une branche a pu fluctuer sans faire peser aucune contrainte particulière sur l'évolution relative des rémunérations offertes par cette branche ; il n'en a pas été de même en-deçà ou au-delà de cette marge. Même alors cependant, il semble qu'il n'ait existé aucune relation continue entre l'évolution de l'emploi et celle des rémunérations, du type « plus l'emploi augmente, plus les rémunérations doivent progresser », mais que les mouvements de l'emploi aient simplement commandé négativement et de façon très générale l'évolution des rémunérations. C'est ainsi que les branches dont les effectifs doivent augmenter de plus de 30 % en dix ans ne peuvent se permettre de laisser les rémunérations de leur personnel subir une baisse relative ; en revanche, les forces qui obligent certaines branches à réduire leur personnel de plus de 5 % au cours d'une décennie leur permettront rarement d'augmenter relativement les salaires qu'elles pratiquent »¹⁹⁶.

Les différents mécanismes peuvent fonctionner en même temps ou indépendamment l'un de l'autre. Il faudra néanmoins toujours distinguer entre les mouvements de main-d'œuvre qui peuvent s'effectuer dans le cadre d'un éventail des salaires donné et ceux qui nécessitent une modification de l'éventail.

b) *Le rôle des différences de salaires dans la redistribution de la main-d'œuvre au cours de la période 1949-1959*

Au début des années cinquante, toutes les branches ont engagé des travailleurs étrangers, car elles en avaient toutes besoin pour occuper les

postes du bas de la hiérarchie professionnelle. (Si nous parlons toujours des travailleurs étrangers occupés comme manœuvres, c'est que ceux-ci constituent la grande majorité des immigrants. Certes, de nombreux immigrants qualifiés ont été engagés, mais nous les négligeons dans notre analyse.)

On peut présumer qu'à cette époque, les mouvements des travailleurs suisses étaient peu importants. La faible ouverture de l'éventail inter-industriel des salaires ne constituait qu'une incitation minime à changer de branche, ceci d'autant plus que la capacité d'emploi des branches du groupe I ne faisait qu'amorcer sa croissance.

Mais bientôt, le mécanisme qui a commandé les mouvements de main-d'œuvre va se dessiner et se mettre en mouvement.

Le développement de la capacité d'emploi dans toutes les branches a nécessité l'engagement de travailleurs supplémentaires. Or, les ouvriers suisses se sont intéressés de moins en moins aux branches du groupe II, au point même que ces branches n'ont plus recueilli d'ouvriers suisses supplémentaires. Peu à peu, elles ont même perdu une partie de leur main-d'œuvre indigène. Cependant, ceci n'a pas entravé leur production, car elles ont remplacé leurs pertes de main-d'œuvre indigène et même accru leur volume de main-d'œuvre totale en engageant des ouvriers étrangers prêts à travailler aux taux de salaires en vigueur.

L'abondante offre de main-d'œuvre a déterminé des hausses de salaires plus faibles dans les branches du groupe II que dans les branches du groupe I. Il en est résulté une ouverture de l'éventail des salaires entre branches.

L'élargissement de l'éventail des salaires a incité dès lors les ouvriers suisses à quitter les branches du groupe II pour se diriger vers les branches du groupe I ou vers le tertiaire. Cette incitation a été encore renforcée par des facteurs psychologique auxquels il faut rattacher une certaine xénophobie.

La possibilité donnée aux travailleurs suisses de quitter les branches du groupe II a été vraiment effective, puisque les branches du groupe I ont développé leur capacité d'emploi plus rapidement que les autres branches, ceci tant en chiffres absolus qu'en pourcentages.

Comme les branches du groupe I emploient, si l'on exclut Métaux et machines, un volume de main-d'œuvre moins considérable que les branches du groupe II, on comprend qu'elles aient réussi à satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre en engageant principalement de la main-d'œuvre indigène.

Dans le cadre d'un éventail des salaires assez largement ouvert, ces branches ont pu, en développant des postes d'emplois nouveaux, bénéficier d'une position privilégiée pour attirer la main-d'œuvre suisse désireuse d'accroître son revenu. En effet, au cours de cette période, la meilleure façon d'augmenter son revenu réel consistait à se déplacer vers les branches du groupe I. Il semble que les travailleurs suisses n'aient pas ignoré ce phénomène. En plus du salaire direct, la plupart des branches du groupe I offrent des avantages indirects souvent substantiels et supérieurs aux branches du groupe II. (Rappelons que les avantages indirects ne sont pas enregistrés pour les branches du groupe I lors de l'enquête d'octobre sur les salaires.)

Ainsi, de 1949 à 1959, le mécanisme des vacances d'emploi semble avoir joué un rôle prépondérant sur la mobilité distributive des ouvriers suisses. Aussitôt que l'éventail des salaires a été suffisamment ouvert, c'est-à-dire vers 1952/1953, le départ des ouvriers suisses des branches du groupe II s'est accentué. Durant cette période, l'ouverture de l'éventail des salaires a été dû principalement au comportement des branches à bas salaires. Le maintien de hausses de salaires supérieures à la moyenne dans les branches du groupe I n'est certainement pas attribuable au désir d'accroître plus fortement l'offre de main-d'œuvre indigène, mais bien le résultat de l'influence d'autres facteurs en relation avec les marchés des produits (profits par exemple). On ne constate pas en effet de hausses de salaires inhabituelles dans les branches du groupe I.

On s'est peu soucié, à l'époque, des conséquences que pourraient avoir les mouvements de main-d'œuvre, tant on était persuadé que la main-d'œuvre étrangère était plus une nécessité conjoncturelle que structurelle.

En réalité, la situation a procuré un avantage à chacun ; les branches du groupe II ont pu employer une main-d'œuvre « bon marché » et docile ¹⁹⁷, ce qui a permis de maintenir les coûts salariaux dans des

limites raisonnables. Ces avantages ont certainement compensé les inconvénients résultant du manque de qualification professionnelle de la main-d'œuvre étrangère, ainsi que les coûts de formation sur le tas des futurs ouvriers spécialisés.

Quant aux branches du groupe I, elles ont pu engager la main-d'œuvre suisse à des salaires, certes plus élevés que ceux payés dans les branches du groupe II, mais n'excédant pas leurs possibilités, car l'abondance de l'offre de main-d'œuvre a empêché les revendications excessives. Par ailleurs, elles ont pu récupérer la main-d'œuvre spécialisée et qualifiée, ce qui leur a évité des charges trop importantes de formation ou le recours à la surqualification.

Finalement, les possibilités qu'ont eu les travailleurs suisses de changer de branches dans le cadre d'un éventail interindustriel des salaires qui s'ouvrait ont favorisé le maintien de la « paix sociale » sans pour autant que les employeurs aient eu à supporter des charges salariales trop considérables.

En conclusion, au cours de la période 1949-1959/1960, l'offre de main-d'œuvre a été très abondante grâce à l'immigration et à la mobilité distributive des ouvriers suisses. Ce phénomène a entraîné des hausses salariales différentielles suivant que les branches ont profité de l'une ou l'autre catégorie de main-d'œuvre.

Ces hausses différentielles de salaires ont provoqué un élargissement de l'éventail interindustriel des salaires qui, associé avec le développement de la capacité d'emploi des branches du groupe I, a accentué les mouvements de main-d'œuvre suisse à destination de ces branches. La main-d'œuvre étrangère a été relativement moins mobile en raison des contraintes légales destinées à limiter sa mobilité distributive et de la politique d'embauche des branches du groupe I, dont les entrepreneurs ont préféré engager des travailleurs indigènes.

SECTION TROISIÈME

LA PHASE DE FERMÈTURE DE L'ÉVENTAIL INTERINDUSTRIEL DES SALAIRES

A. PREMIÈRE PÉRIODE: 1959/1960-1964

I. La situation sur le marché du travail

1. L'évolution de la mobilité distributive des travailleurs suisses

La fluidité du marché du travail ayant prévalu jusqu'en 1959/1960 ne pouvait pas durer indéfiniment. La mobilité distributive des travailleurs suisses devait une fois se ralentir ou ne plus suffire aux besoins de main-d'œuvre des branches du groupe I. En effet, tous les travailleurs ne sont pas mobiles.

Cette limitation de la mobilité s'explique aisément : les travailleurs d'un certain âge ne sont en général pas désireux de changer d'emploi volontairement. L'affiliation à une caisse de retraite, la propriété d'une maison, la peur du changement, les situations acquises entravent également leur mobilité. Finalement, les changements d'emploi sont surtout le fait des ouvriers les moins qualifiés. Or, ces derniers ont été aspirés peu à peu par les branches les mieux rémunérées.

Au cours de la période 1959/1960-1964, les travailleurs suisses se sont dirigés surtout vers le secteur tertiaire. D'après les estimations de Nydegger¹⁹⁸, le secteur des industries manufacturières a perdu, de 1960 à 1964, 21 000 ouvriers indigènes (tableau 18).

Peu à peu donc, les branches du groupe II se sont vidées de leur main-d'œuvre indigène. Aux alentours de 1960, il ne restait plus beau-

coup de travailleurs suisses désireux de changer volontairement de branches, d'autant plus que les branches du groupe II, ne pouvant pas laisser s'échapper toute leur main-d'œuvre indigène, ont dû réagir pour conserver une partie de cette main-d'œuvre. C'est pourquoi certaines de ces branches ont accéléré leurs hausses salariales afin de rapprocher leurs conditions de celles des branches du groupe I.

Pour remédier à la situation, on a tenté d'accroître la mobilité de participation des travailleurs indigènes en réintégrant dans la force de travail les catégories marginales de main-d'œuvre : travailleurs âgés, handicapés. On a également envisagé de développer davantage le système du travail à temps partiel pour les femmes. Toutefois, la généralisation de ce système n'est guère possible à brève échéance, car elle nécessite la modification d'un certain nombre de structures.

Le volume de main-d'œuvre supplémentaire résultant de l'amélioration de la mobilité de participation des catégories ci-dessus a été toutefois contrebalancé par la diminution de la mobilité de participation des jeunes dont l'entrée dans la population active a été retardée et qui se sont détournés de plus en plus du secteur secondaire.

Quant à la durée du travail, elle a dans l'ensemble diminué, mais les heures supplémentaires ont largement contribué à atténuer et même à compenser cette diminution.

En conséquence de cette atténuation de la mobilité distributive et du peu de succès rencontré par les politiques visant à augmenter la mobilité de participation, le nombre des ouvriers suisses ne s'est accru, au cours de cette période, que dans deux branches du groupe I : Arts graphiques et Chimie (tableau 19). Ces exceptions mises à part, la diminution des travailleurs suisses a été générale dans les autres branches ; elle est particulièrement frappante dans les branches du groupe II.

Si l'on tient compte que la capacité d'emploi des diverses branches a continué de croître, on peut donc conclure que la mobilité distributive, profitant aux branches du groupe I, s'est considérablement ralentie.

2. *L'évolution du niveau de l'emploi*

A partir de 1959, les tensions inflationnistes jusque-là latentes se précisent et, en 1960, elles dégénèrent en inflation ouverte ¹⁹⁹.

Sous l'effet de l'afflux de capitaux étrangers en Suisse, la formation du capital s'accélère. La demande globale, préalablement déjà forte, est encore accrue (tableau 20). La production est stimulée et la capacité d'emploi doit être développée.

TABLEAU 20

Augmentation annuelle de la demande globale (C + I + Exportations)

1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
2,9	6,9	8,4	9,5	6,8	— 1,1	8,3	10,9	13,9	11,2	9,2	10,5	7,2

Source: *La Vie économique*.

Les entrepreneurs, victimes de leurs erreurs d'appréciation des années 1950, doivent le faire dans un sens « capital saving » — malgré l'afflux des capitaux — c'est-à-dire traditionnel.

L'augmentation de la capacité d'emploi a été surtout forte dans les branches du groupe I. Or, ce sont justement ces branches qui profitaient de la mobilité distributive des travailleurs suisses.

L'interaction de ces divers éléments a provoqué, sur le marché de l'emploi, une très forte tension qui est nettement marquée par notre indice (tableau 10). L'accroissement rapide de l'immigration (tableau 24) n'est qu'une indication supplémentaire de cette tension sur le marché de l'emploi.

A cette époque, la Suisse connaît le plein-emploi. En effet, la diminution de la mobilité distributive des travailleurs suisses vers les branches du groupe I ne permet plus de déplacer le niveau du plein-emploi, même en continuant d'engager des travailleurs étrangers dans les branches du groupe II, puisque ces ouvriers ne peuvent pas changer de branche. Notons que, dans une certaine mesure, les entrepreneurs ont eux-mêmes contribué à restreindre la mobilité en concluant entre eux des accords visant à ne pas « se voler » la main-d'œuvre (anti-pirating policy).

On entre dans une période de demande de main-d'œuvre excédentaire et généralisée alors que, jusque-là, bien que la demande de main-d'œuvre ait été forte, il y avait équilibre entre offre et demande de main-d'œuvre au niveau global comme au niveau sectoriel.

Aucune mesure correctrice de politique économique n'ayant été prise à cette époque pour freiner l'accroissement de la capacité d'emploi, l'immigration devait changer de forme. Afin que l'offre de main-d'œuvre ne constitue pas un goulot d'étranglement, il convenait que les travailleurs étrangers puissent accéder en nombre dans toutes les branches du secondaire, aussi bien les branches du groupe I que celle du groupe II.

Dès lors, cette faculté accordée aux ouvriers étrangers va transformer la politique d'immigration qui, de sélective qu'elle était, va devenir largement non-sélective²⁰⁰, en ce sens que les travailleurs étrangers ne vont plus être a priori dirigés vers les branches du groupe II. Toutefois, les ouvriers étrangers ne sont toujours pas libres de changer d'emploi.

3. *L'évolution de la structure de l'emploi*

Sous la pression des événements, la pénétration étrangère dans les branches du groupe I devient manifeste. La progression des permis de séjour initiaux délivrés aux ouvriers frontaliers et étrangers est plus rapide dans ces branches que dans celles du groupe II (tableau 21). Il s'ensuit que la répartition en pourcentage des ouvriers étrangers s'accroît en faveur des branches du groupe I (tableau 16). En 1960, 7,3 % des travailleurs étrangers travaillaient dans les branches du groupe I (Chimie, Arts graphiques, Horlogerie) ; en 1965, le pourcentage atteint 11,5 %.

Parallèlement, le rapport des travailleurs étrangers à la main-d'œuvre totale augmente, et d'une manière très significative, dans ces mêmes branches (tableau 17).

II. L'évolution des différences salariales entre branches

Désormais, toutes les branches engagent principalement des travailleurs étrangers. Le phénomène est évidemment nouveau pour les branches du groupe I. On rétablit en quelque sorte une certaine sou-

TABLEAU 21

Permis initiaux de séjour délivrés à des travailleurs étrangers

	1950	1955	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	—	—	6504	8120	7777	7631	7495	5422
Alimentation	1402	6198	8422	11329	12408	12603	12741	9449
Chimie	68	427	1919	3048	3748	4227	4645	3076
Habillement	3314	8264	17117	21137	21011	21348	21844	15942
Arts graphiques	260	980	1755	2308	2942	2800	2675	1642
Métaux et machines	2178	20133	46621	61123	61409	54145	55350	36663
Horlogerie	283	487	2170	3893	4188	3523	4280	3698
Textile	2856	6556	14203	15746	15793	15341	15142	10021
Bois	588	5160	11467	15053	16230	14576	14231	10980
Papier	142	675	1988	2987	3380	3254	3197	1941
Cuir	510	2677	1364	1770	1708	1522	1708	1052
Total	75149	220819	341865	422545	455657	445051	455051	375160
Moyenne mensuelle	6,3	18,4	28,5	35,3	38,0	37,1	38,0	31,3

Source: *La Vie économique*.

plesse sur le marché du travail, mais de nature très différente de celle qui avait existé auparavant puisque, à la suite de la diminution progressive de la mobilité distributive des ouvriers suisses, l'offre nouvelle de main-d'œuvre n'est plus constituée pratiquement que de travailleurs étrangers, ceci pour l'ensemble des branches du secteur des industries manufacturières.

Cette situation nouvelle sur le marché de l'emploi va être la cause de la fermeture de l'éventail interindustriel des salaires.

En réalité, l'éventail des salaires entre branches s'est refermé un peu plus tôt que l'apparition de la tension sur le marché de l'emploi telle qu'elle est relatée par notre indice de tension de l'emploi. Ceci peut provenir d'un décalage dans les relevés statistiques ou d'un phénomène économique réel. En effet, le plein-emploi n'est pas un point fixe, mais il est le résultat d'une série de tensions sectorielles qui créent peu à peu des goulots d'étranglements²⁰¹.

Au cours de cette période, l'inflation a également pu être un facteur de fermeture de l'éventail interindustriel des salaires. On a souvent

constaté, en effet, qu'en période inflationniste les salaires augmentent plus vite dans les branches à bas salaires que dans les autres. La généralisation des augmentations salariales coûte moins cher aux entrepreneurs s'ils accordent des hausses salariales identiques en termes absolus. Ce système n'a de conséquences, en ce qui concerne les différences interindustrielles, que si les négociations collectives ont lieu au niveau de la branche ou si un large effet d'imitation se produit. Le dépouillement des termes des contrats collectifs ne permet pas de conclure qu'un tel phénomène se soit généralisé en Suisse. Néanmoins, en 1961 et 1962, la dispersion des salaires interindustriels en termes absolus a quelque peu diminué, mais cette tendance ne s'est pas poursuivie par la suite. Si l'inflation a joué un rôle, il ne peut que difficilement être dissocié de la situation sur le marché du travail.

Les branches du groupe II, devant absolument conserver une partie de leur main-d'œuvre indigène, mais aussi demeurer attractives pour les immigrants dont elles ont plus que jamais besoin, sont contraintes d'améliorer leurs salaires. On constate qu'à partir de 1959/1960, les augmentations de salaires dans la plupart des branches du groupe II sont supérieures à la moyenne, alors que dans le même temps les augmentations dans les branches du groupe I sont plus lentes. Les branches dont les augmentations restent inférieures à la moyenne (Habillement, Alimentation) sont celles qui perdent et continueront de perdre le plus d'ouvriers suisses.

Ainsi, les branches du groupe I n'ont pas tenté de maintenir les écarts interindustriels de salaires. En réalité, il semble bien qu'elles n'y trouvaient aucun avantage, puisque les disparités ne pouvaient plus influencer que faiblement la mobilité distributive des travailleurs suisses en leur faveur.

La prise en considération des éléments ci-dessus nous porte à penser qu'à la fin de la période 1959-1964, l'éventail interindustriel des salaires perd momentanément son rôle d'allocateur de main-d'œuvre dans le secteur des industries manufacturières en ce qui concerne la main-d'œuvre indigène. Tout porte à croire que ce sera aussi le cas au cours de la période suivante.

B. DEUXIÈME PÉRIODE : 1963/1964-1965

I. La politique du marché du travail

1. *La lutte anti-inflationniste : limitation de l'offre de main-d'œuvre étrangère*

A la suite de la forte inflation de 1961-1962, des mesures de politique économique sont prises par le Conseil fédéral en 1963. Nous ne discuterons pas ici de l'opportunité de ces mesures, nous constaterons seulement que la décision de fermer la frontière aux travailleurs étrangers constitua une limitation autoritaire de l'offre de main-d'œuvre.

Par un arrêté du 1^{er} mars 1963, le Conseil fédéral restreint l'admission de la main-d'œuvre étrangère. La restriction s'applique à chaque entreprise. Aucune entreprise ne pourra obtenir la délivrance d'autorisations de séjour pour des travailleurs étrangers si son effectif total du personnel (ouvriers suisses et étrangers) est supérieur de 2% à l'effectif maximum atteint en décembre 1962 ou à l'effectif moyen de 1962.

Ces mesures ne seront toutefois pas suffisantes ; elles doivent être renforcées par un nouvel ACF du 21 février 1964. Le Conseil fédéral donne les instructions suivantes : « Les autorités dont relève le marché de l'emploi veilleront à ce que l'effectif des travailleurs étrangers ne s'accroisse plus. Pour atteindre ce but, il importera

- de limiter l'effectif total des travailleurs (étrangers et suisses) occupés dans les différentes entreprises à l'effectif total enregistré le 1^{er} mars 1964, à l'effectif moyen atteint en 1963 ou à l'effectif saisonnier correspondant de 1963 ;
- de diminuer l'effectif total du personnel en n'accordant des autorisations de séjour et autorisations de travail frontalières ou des autorisations de changer de place à des travailleurs étrangers destinés à remplacer des travailleurs quittant l'entreprise que si l'effectif total du personnel de l'entreprise ne dépasse pas 97% de l'effectif de référence. »

Malgré leur aggravation, ces mesures ne permettent pas d'assurer la réduction progressive des travailleurs étrangers souhaitée par les auto-

rités. Entre août 1963 et août 1964, les ouvriers étrangers soumis au contrôle s'accroîtront de 31 000 unités, soit de 4,5 %. Dans une ordonnance du 9 octobre 1964, la réduction de l'effectif total du personnel est portée de 97 % à 95 % de l'effectif de référence. Par ailleurs, on élimine l'immigration spontanée (pseudo-touristes) en rendant obligatoire l'assurance d'obligation de séjour pour prise d'emploi. La production d'une promesse d'emploi ou d'un contrat de travail ne suffit donc plus pour l'entrée en Suisse.

2. Conséquences de la limitation de l'offre de main-d'œuvre

Cette limitation de l'offre globale de main-d'œuvre, assortie pour les travailleurs étrangers d'une aggravation des conditions à remplir pour changer d'emploi, a entraîné une très forte tension sur le marché de l'emploi. Toutefois, cette tension a été atténuée jusqu'en 1964 dans la mesure où l'effectif des travailleurs étrangers employés dans chaque entreprise n'a pas été limité. Les travailleurs étrangers peuvent toujours remplacer les ouvriers suisses quittant certaines branches.

Malgré tout, l'offre de main-d'œuvre est devenue de plus en plus rigide dans le secteur des industries manufacturières, car les travailleurs suisses ont continué d'abandonner les branches du groupe II pour se diriger vers le tertiaire et non pas vers les branches du groupe I.

La rigidité de l'offre de main-d'œuvre a été si forte au cours de cette période que les entrepreneurs ont reçu des avertissements, telle cette circulaire que l'Union centrale des Associations patronales et l'Union suisse du commerce et de l'industrie ont adressé à leurs membres : « Les employeurs doivent se rendre compte que la main-d'œuvre disponible aura, au cours de ces prochaines années, davantage tendance à diminuer qu'à augmenter. Dans ces conditions, certaines entreprises pourraient être tentées de recourir encore plus à la main-d'œuvre suisse pour remplacer une main-d'œuvre étrangère qu'il ne sera plus possible d'obtenir. C'est pourquoi les directives concernant le recrutement du personnel, que les associations patronales suisses ont édictées, présentent aujourd'hui une importance particulière. Il n'est pas admissible de parer

à la pénurie de personnel en cherchant à engager du personnel occupé dans les autres entreprises ; chaque entreprise doit avant tout faire tous ses efforts pour économiser le plus de personnel possible ²⁰². »

II. L'évolution des différences interindustrielles de salaires

La limitation de l'immigration ainsi que la nécessité de conserver un certain nombre d'ouvriers indigènes inciteront les branches du groupe II à maintenir un accroissement de leurs salaires plus rapide que les branches du groupe I. Il ne faut pas oublier que les ouvriers qui quittent une entreprise ne peuvent être remplacés que si l'effectif total ne dépasse pas 97 % (95 %) de l'effectif de référence. Il est donc primordial de conserver la main-d'œuvre dont on dispose.

L'éventail interindustriel des salaires se refermera au point que la dispersion deviendra plus faible qu'en 1949. Il n'a plus dès lors qu'un effet limité sur la mobilité distributive des travailleurs suisses. D'élément actif qu'il était dans la première phase et au début de la deuxième, il devient absolument neutre, les disparités de salaires entre branches étant devenues trop infimes pour constituer une incitation. La dynamique de l'emploi obéira à d'autres facteurs, en particulier à des facteurs psycho-sociologiques.

C. TROISIÈME PÉRIODE : 1964/1965-1966

Dès 1965, un élément nouveau apparaît : la diminution autoritaire des travailleurs étrangers dans chaque entreprise. Cette réduction sera ressentie principalement dans les branches « capital saving » et dans celles dont l'accroissement de la production est fort. Nous verrons que pour ces deux raisons, les disparités salariales vont reprendre une certaine importance.

I. L'évolution de la politique de l'offre de main-d'œuvre

En 1965, la politique visant à diminuer l'offre de main-d'œuvre continue, mais elle se modifie et devient plus sévère.

La réglementation en vigueur jusque-là limitait l'effectif total du personnel de l'entreprise indépendamment de la nationalité des travailleurs. Les ouvriers suisses pouvaient donc être remplacés dans les entreprises qu'ils quittaient par des étrangers, pour autant que l'effectif total du personnel de l'entreprise ne dépasse pas 95 % de l'effectif de référence.

Le nouvel arrêté du 1^{er} mars 1965 prévoit un double plafonnement :

1^o maintien de l'interdiction d'augmenter l'effectif total par entreprise,

2^o institution du plafonnement du personnel étranger de l'entreprise. Les entreprises sont tenues de réduire de 5 % (par rapport au 1^{er} mars 1965) leur effectif de travailleurs étrangers.

Un autre ACF est publié le 1^{er} mars 1966. Le système du double plafonnement est maintenu, mais modifié comme suit :

1^o les employeurs sont tenus de réduire l'effectif des ouvriers étrangers occupés dans leurs entreprises de 8 % de l'effectif de base (1^{er} mars 1965) jusqu'au 31 juillet 1966, puis de 2 % jusqu'au 31 janvier 1967, soit au total de 10 %,

2^o le nombre maximum de travailleurs fixé, le 1^{er} mars 1964, pour chaque entreprise, et accru de 4 % constitue l'effectif total du personnel que l'entreprise est autorisée à occuper,

3^o les travailleurs frontaliers ne sont plus compris dans l'effectif des travailleurs étrangers.

II. Evolution de la structure et de la capacité d'emploi

Au cours de la deuxième période, l'éventail des salaires entre branches étant peu ouvert, il eut été possible de pratiquer une certaine libéralisation du contrôle de la main-d'œuvre étrangère en autorisant le libre-passage d'une branche à l'autre. Dans de telles circonstances, les mouvements de main-d'œuvre n'auraient pas été très considérables.

Malheureusement, dès 1965, l'éventail des salaires amorce une nouvelle réouverture qui subsistera en 1966.

Durant cette période, le ralentissement du rythme de la croissance de l'économie atténue la tension créée par les mesures légales sur le marché de l'emploi. Grâce à ce phénomène, ainsi qu'à l'augmentation de 4 % de l'effectif total que chaque entreprise est autorisée à employer et à l'attribution d'un nombre de plus en plus important de permis d'établissement à des travailleurs étrangers, le marché de l'emploi perd un peu de sa rigidité. Dès 1962, on relève que le nombre des étrangers au bénéfice d'un permis d'établissement rapporté aux étrangers totaux est supérieur à la moyenne dans les branches du groupe I.

Cette situation nouvelle sur le marché de l'emploi déterminera des réactions d'adaptation divergentes suivant les branches. Elles traduisent bien l'expectative dans laquelle elles se trouvent vis-à-vis des modifications de la politique d'immigration et, plus spécialement, d'une politique entrevue de libéralisation interne de la main-d'œuvre étrangère et du souci de conserver leur main-d'œuvre indigène. Il s'ensuivra que les mouvements de hausses des salaires dans les diverses branches seront assez complexes ; ils n'obéiront plus à la même logique qu'auparavant.

L'évolution des différentes capacités d'emploi ainsi que les mouvements de main-d'œuvre indigène ne sont pas étrangers à ce phénomène.

Dans les branches du groupe I, les capacités d'emploi ont plutôt tendance à se stabiliser (Horlogerie, Arts graphiques, Chimie) et même à diminuer (Métaux et machines). La tendance à la diminution est nettement marquée dans les branches du groupe II, sauf dans l'industrie du Papier et du cuir (tableau 15).

Cette diminution de la capacité d'emploi est en relation avec la diminution de la demande globale consécutive à une récession généralisée en Europe. Elle n'est pas la conséquence d'une diminution de la production nationale due à un manque de main-d'œuvre.

Les entreprises peuvent, dans ces circonstances, abandonner la fraction de main-d'œuvre étrangère qui n'était employée qu'en raison de la croissance très rapide de la production. Cette fraction constitue la main-d'œuvre qui peut être renvoyée en cas d'un ralentissement de la croissance. Elle n'est pas une nécessité structurelle. Les mesures légales recouvrent donc en partie un phénomène économique naturel.

Au cours de cette période, toutes les branches perdent de la main-d'œuvre indigène, sauf Arts graphiques et Chimie. Les flux des travailleurs suisses vers le tertiaire se concrétise donc. Ce processus ne rendra que plus difficile le renouvellement de la force de travail dans le secondaire.

Ce départ des ouvriers suisses explique pourquoi le rapport des travailleurs étrangers à la main-d'œuvre totale augmente dans toutes les branches.

Pourtant, certaines branches du groupe I, qui attiraient jusque-là des travailleurs suisses, réagissent en accélérant leurs hausses salariales. Il s'agit de Chimie et de Métaux et machines. Ainsi, dans Chimie, les augmentations de salaires, qui étaient inférieures à la moyenne depuis 1961, deviennent supérieure en 1964.

Dans la hiérarchie, la situation d'Arts graphiques est stable, celle de l'Horlogerie se dégrade. Les hausses de salaires dans ces deux branches sont toujours inférieures à la hausse moyenne. Ces deux branches ne cherchent plus — du moins par l'intermédiaire des salaires — à attirer de la main-d'œuvre indigène. Apparemment d'ailleurs, elles n'en ont plus besoin puisque leur capacité d'emploi se stabilise. En outre, la main-d'œuvre pouvant travailler dans Arts graphiques doit posséder une bonne qualification ; or, cette catégorie de main-d'œuvre est épuisée.

Ainsi, les branches du groupe I dont la production ne s'est accrue que moyennement depuis 1958 et jusqu'en 1965 — Horlogerie et Arts graphiques — n'augmentent leurs salaires qu'à un rythme inférieur à la hausse moyenne. En un sens, elles n'ont pas tort, car le répit conjoncturel doit leur permettre de restructurer dans un sens « labour saving » leur combinaisons productives sans en supporter des coûts salariaux trop considérables. On peut aussi avancer que l'amélioration de la productivité de leur appareil de production nécessite des investissements importants, ce qui les empêche d'accroître davantage leurs salaires, surtout si elles pratiquent l'autofinancement. En quelque sorte, leur capacité de payer des salaires diminue.

Les branches dont la production s'est accrue fortement depuis 1958 (Papier, Chimie) ne peuvent pas faire abstraction de la main-d'œuvre à court terme si elles veulent maintenir leur rythme de production.

Elles doivent conserver des hausses salariales compétitives afin de se maintenir dans la hiérarchie. Métaux et machines, dont la production ne s'est accrue que moyennement, mais qui reste un gros consommateur de main-d'œuvre, doit également maintenir une position favorable.

Dans les branches du groupe II, Terres et pierre et Bois enregistrent des hausses salariales supérieures à la moyenne entre 1962 et 1963, puis il y a stabilisation au niveau atteint. Dans Alimentation et Textile, les hausses salariales deviennent légèrement supérieures à la moyenne dès 1965. Ces mouvements des hausses salariales ont ainsi pour conséquence d'améliorer considérablement la position de Terres et pierre et de Bois dans la hiérarchie des salaires. La position de l'Habillement ne cesse de se dégrader; cette branche n'augmente ses salaires qu'à un rythme nettement inférieur à la hausse moyenne.

TABLEAU 22
Indice de la production industrielle 1958 = 100

	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	116	131	151	153	159	175	175	180
Alimentation	99	103	113	121	128	133	138	139
Chimie	127	145	147	159	181	199	202	230
Habillement	104	112	119	124	143	160	167	170
Arts graphiques	105	114	125	131	141	151	157	171
Métaux et machines	105	116	125	132	136	141	142	143
Horlogerie	112	122	126	134	137	143	157	179
Textile	104	114	118	121	126	128	127	123
Bois	110	134	147	151	145	153	160	153
Papier et cuir	111	129	138	148	150	157	166	173
Ensemble de l'industrie	108	119	128	134	141	148	153	159

Source: *La Vie économique*.

En résumé, la période 1960-1965 est caractérisée par le fait que l'immigration ne constitue pratiquement plus que la seule source d'offre de main-d'œuvre pour les branches du secteur des industries manufacturières. En effet, la mobilité distributive des travailleurs suisses, qui s'opérait des branches à bas salaires vers les branches à salaires plus

élevés, s'est arrêtée ou, en tous cas, n'est plus suffisante. Les travailleurs suisses se déplacent principalement vers le secteur tertiaire, occasionnant une diminution de leur nombre dans le secteur secondaire. Il deviendra dès lors nécessaire que chaque branche engage des immigrants afin de satisfaire ses besoins de main-d'œuvre. Comparée à la période 1949-1960, l'immigration acquiert un caractère non-sélectif.

Dès 1963, le gouvernement réagit pour freiner le flux des travailleurs étrangers, d'abord en limitant l'accroissement du nombre de travailleurs totaux par entreprise, puis en obligeant les branches à réduire leur effectif de travailleurs étrangers. Les adaptations requises par ces mesures peuvent s'opérer sans trop de difficultés, car une récession gagne les pays européens.

Ces modifications de l'offre de main-d'œuvre entraîneront des réactions d'adaptation dans les diverses branches, qui se traduiront en partie par des hausses divergentes des salaires. La nécessité de conserver un certain nombre d'ouvriers suisses obligera les branches du groupe II à augmenter leurs salaires plus rapidement que la moyenne. Quant aux branches du groupe I, elles s'accommoderont des ouvriers étrangers et laisseront l'éventail des salaires se refermer. Les mesures légales de 1963 et 1964 ne feront qu'accélérer ce processus. Dès 1965, la situation change quelque peu. Bien qu'une nouvelle diminution des travailleurs étrangers soit envisagée, l'effectif total du personnel que chaque entreprise est autorisé à employer augmente et de nouveaux permis d'établissement sont accordés. En raison de cette nouvelle souplesse du marché de l'emploi, certaines branches du groupe I essaient de rétablir les écarts de salaires : l'éventail des salaires marquera dès lors une légère tendance à l'ouverture.

CHAPITRE IV

LES CONSÉQUENCES DE LA POLITIQUE DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

La politique de l'offre de main-d'œuvre pratiquée au lendemain de la guerre et au cours des années cinquante a eu des conséquences économiques, conjoncturelles et structurelles multiples ²⁰³.

On en a souvent relevé les effets sur la balance des paiements courants, sur la consommation en biens et services, sur le rendement de l'économie. Dans ces domaines, on peut agir au moyen des politiques monétaires et budgétaires modernes. Il s'agit de pratiquer une politique conjoncturelle adéquate.

Par contre, l'influence exercée sur la structure de l'emploi et la structure de l'appareil de production est beaucoup plus profonde et durable. L'importance de cette influence est apparue dès que la politique d'immigration eut subi un changement (1963). La limitation de l'offre de main-d'œuvre a entraîné une modification du processus de la croissance de l'économie suisse.

Dans cette partie, nous amorcerons une étude des conséquences de la politique de l'offre de main-d'œuvre sur la structure de l'emploi et la structure de l'industrie (appareil de production).

I. La structure interindustrielle de l'emploi

Il ressort du chapitre III que la main-d'œuvre étrangère est devenue indispensable au bon fonctionnement de l'appareil de production. Dans

le secteur des industries manufacturières, la force de travail se compose pour plus d'un tiers de travailleurs étrangers. Ce rapport est sensiblement plus élevé dans certaines branches.

Par ailleurs, l'immigration a joué un rôle considérable dans le reflux des ouvriers suisses vers le secteur tertiaire et les professions les plus agréables. La Suisse a tendance à devenir un peuple de « cols blancs ».

La principale conséquence du phénomène migratoire réside dans le fait que la main-d'œuvre étrangère constitue désormais une nécessité structurelle ²²⁴.

On a eu tendance, au cours des années cinquante, à considérer que la main-d'œuvre étrangère était nécessitée par une croissance trop rapide ²⁰⁵, mais temporaire, de l'économie. Une fois le boom passé, on espérait voir les ouvriers étrangers regagner leurs pays d'origine. Cette opinion cadrerait bien avec la crainte d'une crise économique. Toutefois, depuis la guerre, la croissance économique des pays industrialisés a perdu son caractère cyclique pour devenir régulière à long terme.

Au cours des années 1910-1920, l'argument soutenant que les travailleurs étrangers étaient temporairement en Suisse pour réaliser des travaux uniques et non renouvelables était valable. Le phénomène n'était pas durable et, de ce fait, n'avait qu'une importance limitée sur la structure de l'emploi. Il n'était pas un catalyseur de la mobilité des ouvriers suisses. En outre, la main-d'œuvre nationale était encore abondante dans le secteur primaire qui constituait un réservoir pour le secondaire, ceci d'autant plus que le tertiaire au volume limité n'exerçait pas encore le pouvoir d'attraction d'aujourd'hui.

Dans les années cinquante, en raison de la croissance soutenue de l'économie, l'immigration a été persistante et permanente. La main-d'œuvre étrangère s'est incrustée dans toutes les branches de l'appareil de production de façon irrémédiable à la suite de l'orientation particulière de la mobilité distributive des ouvriers suisses. Il en résulte qu'actuellement, de nombreuses entreprises et branches ne pourraient plus assurer leur production si la main-d'œuvre étrangère leur faisait défaut.

Une réduction trop considérable de cette main-d'œuvre entraînerait non seulement une stagnation de la production, mais une inutilisation

plus ou moins considérable de l'appareil de production. Ce phénomène ne doit pas être confondu avec une réduction de la production due au ralentissement de la croissance ou à une structure des coûts inadéquate. C'est de ces derniers phénomènes que procèdent actuellement les arrêts de certaines machines dans plusieurs entreprises.

La main-d'œuvre étrangère est devenue structurellement nécessaire parce que nous produisons plus que la structure actuelle de notre capital national ne nous le permettrait sans les immigrants. Certes, de nombreuses branches utilisent encore des travailleurs étrangers comme appoint conjoncturel (les saisonniers), mais cette catégorie de main-d'œuvre tend à diminuer par rapport aux non-saisonniers.

En réalité, même si la restructuration du secteur des industries manufacturières intervenait rapidement, la main-d'œuvre étrangère resterait nécessaire, car les travailleurs suisses qui ont passé dans le secteur tertiaire ne feraient pas marche arrière. Ce genre de migration à rebours est pratiquement inconnu.

L'économie suisse est désormais définitivement tributaire des travailleurs étrangers, d'autant plus que les jeunes suisses évitent le secteur secondaire et que, de ce fait, le vieillissement de la population active suisse dans ce secteur va s'accroître. Dès lors, une politique d'assimilation adéquate²⁰⁶ doit être envisagée à défaut de laquelle nous risquons de manquer de main-d'œuvre qualifiée à brève échéance.

Il ne faudrait pas tant viser à faire des travailleurs étrangers de « bons Suisses » que des ouvriers qualifiés, en permettant aux jeunes immigrants et aux enfants d'ouvriers étrangers de fréquenter, dans une large mesure, les écoles professionnelles.

La main-d'œuvre étrangère, si elle est devenue nécessaire pour la production, l'est également pour la consommation. La baisse de la demande globale, induite déjà par le ralentissement de la croissance, ne peut que s'accroître si les travailleurs étrangers partent en nombre. Dans cette hypothèse, des effets d'oscillation pourraient se produire et entraîner une récession.

Or, la Suisse ne peut pas se permettre cela, d'une part, parce que les ouvriers étrangers obligés de quitter la Suisse n'y reviendraient pas de si tôt, d'autre part, parce que la réalisation des économies d'échelle

ne peut pas s'opérer dans une telle conjoncture. Pour que de véritables économies d'échelle soient réalisées, il faut que le marché ait plutôt tendance à s'agrandir. Ce n'est pas dans un climat récessionnel que s'accomplissent les véritables restructurations, mais bien dans un climat de croissance, puisque la croissance s'opère par la création de structures nouvelles supérieures aux précédentes qu'elle vient de détruire. La récession amène plutôt des mesures protectionnistes et cartellaires.

II. Evolution de la structure de l'appareil de production

1. *Une politique indirecte de différenciations des salaires*

Ainsi que nous l'avons exposé, l'offre de main-d'œuvre a été un facteur déterminant de la dynamique de la croissance économique suisse depuis une vingtaine d'années.

L'abondance de l'offre de main-d'œuvre a orienté l'évolution des combinaisons productives et la dimension des unités de productions et, par conséquent, celle de la demande de main-d'œuvre et de capital.

La politique du marché du travail pratiquée alors revenait en quelque sorte à établir indirectement une politique différenciée des salaires. La caractéristique de cette politique consiste à augmenter les salaires au rythme de la productivité de chaque branche d'industrie. Elle s'oppose à la politique uniforme des salaires qui vise à augmenter les salaires au rythme de la productivité moyenne de l'industrie ou de l'économie.

Jusqu'en 1958/1960, on peut admettre que les salaires se sont accrus au rythme de la productivité de chaque branche. L'augmentation des salaires pour l'ensemble des branches des industries du secteur manufacturier a été de l'ordre de 3 % en moyenne pour la période 1949/1960 (tableau 23). Or, diverses publications estiment que la production par homme/heure s'est accrue de 2,5 à 3,5 %²⁰⁷.

L'augmentation des salaires a été généralement plus élevée que la moyenne dans les branches du groupe I et inférieure dans les branches du groupe II. C'est d'ailleurs cette évolution différentielle

TABLEAU 23
Evolution des augmentations salariales

	Ouvriers masc.			Ouvrières			Employés			Employées		
	1949	1949	1960	1949	1949	1960	1949	1949	1960	1949	1949	1960
	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	1960	1965	1965	1960	1965	1965	1960	1965	1965	1960	1965	1965
Terres et pierre	3,1	5,1	7,9	3,1	5,1	7,9	3,6	4,6	7,2	3,4	5,0	7,2
Alimentation	3,3	4,8	6,9	3,4	4,9	6,9	3,1	4,3	6,6	3,4	4,3	6,0
Chimie	3,2	4,7	7,2	3,3	4,7	7,2	2,7	4,5	7,1	2,9	5,0	7,9
Habillement	2,9	4,1	6,2	3,1	4,3	6,4	2,6	3,9	6,2	3,0	4,2	6,3
Arts graphiques	3,5	4,6	6,2	3,7	5,1	6,6	3,1	4,3	6,6	3,4	4,7	7,1
Métaux et machines	3,5	5,0	7,0	3,7	5,3	7,4	3,3	4,5	6,2	3,3	4,6	6,3
Horlogerie	3,1	3,9	5,3	3,3	4,3	5,8	3,0	3,9	5,2	2,9	4,1	6,5
Textile	2,9	4,5	7,2	3,0	4,5	7,2	2,8	4,1	6,7	2,7	4,1	6,5
Bois	3,1	5,3	8,6	3,1	5,3	8,7	2,9	4,7	7,7	3,4	4,8	7,0
Papier et cuir	3,2	4,9	7,4	3,2	4,9	7,3	2,8	4,2	6,3	2,9	4,2	6,1
Divers	3,1	5,1	7,7	3,1	5,5	7,8	3,3	4,9	7,2	3,6	4,7	6,1
Moyenne	3,2	4,8	7,1	3,3	4,9	7,2	3,0	4,4	6,7	3,2	4,5	6,6

Source: *La Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

des augmentations qui a permis l'ouverture de l'éventail interindustriel des salaires.

Cette politique a considérablement avantagé les branches les moins dynamiques, dans la mesure où celles-ci ont pu accroître leurs salaires au rythme de l'évolution de leur productivité et non pas au rythme de la productivité moyenne ou de celle des branches les plus dynamiques.

2. Les effets de la « politique des salaires »

A l'intérieur des branches, les effets économiques de cette politique furent comparables aux effets des cartels ou des mesures protectionnistes. On peut, en effet, présumer que, dans la plupart des cas, les hausses de salaires ont été axées sur les possibilités des entreprises marginales. Bien qu'apparemment une telle politique crée une distorsion en faveur des entreprises les plus productives qui réalisent, de ce fait, des surprofits en raison de leur productivité supérieure, elle a en réalité été préférentielle au rendement actuel et futur de l'économie.

En permettant le maintien des entreprises les moins productives, cette politique a retardé, parfois peut-être rendu impossible, la transformation de la dimension des entreprises et la réalisation des économies d'échelle que nécessite la croissance. Souvent, les surprofits ont été utilisés pour l'investissement extensif, parce que la situation sur le marché des facteurs de production permettait le maintien des combinaisons productives traditionnelles.

En quelque sorte, le véritable mécanisme de la croissance n'a pas joué. Car la croissance n'est pas seulement l'augmentation du volume de biens par tête d'habitants, mais encore et surtout l'assimilation du progrès technique.

Or, dans nos régimes économiques, il ne faut pas oublier que les entrepreneurs ne s'adaptent aux progrès techniques que s'ils y sont contraints. Rarement, ils procèdent par anticipation en raison de l'absence de prospective. Ceci est particulièrement vrai pour les petites et moyennes entreprises. Pour cette catégorie d'entreprises, l'intégration continue du progrès technique est beaucoup trop coûteuse à cause de leur faible volume de production. Elles ne se maintiennent, si elles ne sont pas spécialisées, que si le facteur main-d'œuvre est abondant, car leur appareil de production est en général et presque nécessairement « capital saving ».

L'assimilation du progrès technique exige des modifications dans les combinaisons productives sous la forme d'une intensité accrue du capital.

Or, pour que ces différents phénomènes produisent leurs effets, des destructions et des restructurations doivent s'opérer. C'est le phénomène de la destruction créatrice, loi essentielle de la croissance. Il faut que des entreprises disparaissent, fusionnent, se créent dans un mouvement continu. Il faut également que des transformations apparaissent au niveau des pouvoirs économiques, plus spécialement des centres de décision.

Au cours des années cinquante, ce phénomène a été ralenti par l'afflux de main-d'œuvre qui a favorisé le maintien d'une structure « capital saving » de l'appareil de production, ainsi qu'un ensemble de petites et moyennes entreprises avec chacune leur pouvoir économique individuel et indépendant.

Certes, les entrepreneurs ne sont pas restés inactifs, ils ont souvent amélioré leurs techniques de production afin de réaliser des gains de productivité : le *Journal des Associations patronales* abonde d'exemples. Malheureusement, ces améliorations n'ont que rarement été destinées à changer l'échelle de production, elles ont plutôt entraîné des améliorations mineures.

Dans l'ensemble, la production par homme/heure a crû moins rapidement en Suisse que dans les autres pays européens. D'après l'ONU ²⁰⁸, l'accroissement de la productivité a été, entre 1952 et 1965, le suivant :

	1952-1958	1958-1965
Allemagne (Ouest)	4,7	5,5
Autriche	4,3	5,6
Belgique	2,7	6,2
Danemark	2,8	4,6
France	3,9	4,3
Grande-Bretagne	2,5	3,9
Italie	6,3	6,9
Norvège	4,0	5,5
Suède	4,1	5,1
Suisse	—	4,0

Après 1960, on commença à se rendre compte que la politique du marché du travail pratiquée jusqu'alors avait rendu de mauvais services, peut-être pas toujours aux entreprises en particulier, mais à l'économie en général. En freinant les adaptations structurelles, on a retardé les transformations nécessaires qui deviennent tout à coup douloureuses parce qu'elles sont indispensables à brève échéance. Un nouveau seuil de croissance doit être franchi brusquement.

Si la main-d'œuvre étrangère n'avait pas été dirigée, les adaptations structurelles se seraient probablement faites insensiblement. Les immigrants auraient occupé le bas de la hiérarchie professionnelle au même moment dans les branches des deux groupes I et II, et non pas à des

périodes différentes comme cela s'est produit. L'arbitraire consistant à orienter les immigrants vers les branches du groupe II a permis à celles-ci une politique de bas salaires par rapport aux autres branches.

Si les étrangers avaient pu s'orienter vers les branches de leur choix, les branches du groupe II auraient dû pratiquer une politique salariale différente : elles n'auraient pas pu laisser l'éventail interindustriel des salaires s'ouvrir. En effet, dans la mesure où les salaires se seraient trop écartés du niveau moyen ou du niveau des branches du groupe I, elles n'auraient plus été attractives pour les ouvriers étrangers. Elles auraient été contraintes de se maintenir dans le sillage des autres branches. Si de telles conditions avaient prévalu, des transformations de structures, des économies d'échelle se seraient opérées pour que la demande globale puisse être satisfaite.

L'adaptation des diverses branches à la croissance aurait été régulière et naturelle, alors qu'en réalité, les branches ont été acculées dans une impasse dès que le sous-emploi relatif a cessé d'exister.

A partir de 1960, la demande de main-d'œuvre a eu de plus en plus de peine à être satisfaite, ce qui a entraîné un retournement dans l'évolution des écarts interindustriels des salaires.

Au fur et à mesure que l'offre de main-d'œuvre est devenue rigide, les hausses de salaires ont évolué défavorablement pour les branches du groupe II. En réalité, les entreprises ont pu, pour un temps, supporter cette charge car elles ont souvent répercuté la hausse des coûts de production sur leurs prix de vente en raison de la forte demande. Cette dernière s'est accrue plus rapidement entre 1960 et 1963 qu'au cours des années précédentes (tableau 20).

L'évolution sur le marché du travail a transformé néanmoins la structure des hausses salariales. La politique des salaires est restée différenciée, mais à rebours : les hausses ont été plus importantes dans les branches du groupe II que dans celles du groupe I. Dès cette époque, les hausses de salaires ont apparemment progressé plus rapidement que l'accroissement de la productivité (tableau 23).

Cette période n'a été qu'un sursis aux adaptations structurelles. En un sens, elle les a même retardées en accréditant l'illusion du « tout va bien ». La demande globale et sectorielle a été si forte que toutes les

capacités de production, même les moins efficaces et les moins productives, ont été sollicitées.

Dès 1964, divers facteurs apparaissent qui mettront à jour les défauts de la structure de l'appareil de production dans l'industrie.

Tout d'abord, la demande globale se ralentit. Les exportations fléchissent, principalement en raison des difficultés que la Suisse rencontre vis-à-vis du Marché commun dont l'intégration, malgré tout, se poursuit, et également en raison de la diminution de la croissance dans les pays industrialisés.

La lutte sur les marchés internationaux devient de plus en plus vive. Ce sont les entreprises ou les groupes qui ont les réseaux de vente les mieux organisés qui s'arrogent les marchés.

Dans ces conditions, il convient de demeurer le plus compétitif possible. Les prix de vente ne peuvent plus être augmentés à souhait. Cette situation devient de plus en plus inquiétante pour de nombreuses entreprises qui connaissent une hausse sensible de leurs coûts de production. En effet, d'une part, en raison de l'égalisation internationale des taux d'intérêt et des mesures prises par la Banque nationale suisse, l'afflux de capitaux étrangers s'arrête, les taux d'intérêt à l'intérieur augmentent, d'autre part, l'offre de main-d'œuvre devient très rigide ; les salaires s'accroissent plus fortement qu'auparavant.

Dans la mesure où l'offre de main-d'œuvre est bloquée, le travail devient un facteur fixe de production. Les entreprises doivent tout faire pour conserver leur main-d'œuvre. Elles ne peuvent pas procéder à des licenciements, car elles risqueraient de ne plus pouvoir retrouver de main-d'œuvre lors d'éventuels réengagements. Cette situation conduit même certaines entreprises à pratiquer une politique de thésaurisation de la main-d'œuvre. Elles y sont d'ailleurs plus ou moins incitées par la politique du double plafonnement. Tout cela réduit encore la mobilité distributive de la main-d'œuvre, pourtant déjà faible.

La Suisse connaît dès lors toutes les caractéristiques de l'inflation par les coûts. Notre structure des coûts est telle que nous risquons de ne plus pouvoir supporter la concurrence des entreprises étrangères. Dès lors, il devient évident que les combinaisons productives ne sont plus valables. Le manque de main-d'œuvre déterminera sans ambages

dans quelle direction il faut s'engager pour apporter les modifications nécessaires : il faut procéder par une intensification du capital de caractère « labour saving ».

Or, outre le fait que les marges d'autofinancement diminuent en raison des hausses de coûts non répercutables, les transformations de l'appareil de production nécessitent des réformes de dimension, car le capital à investir coûte cher et il n'est rentable que pour une certaine échelle de production. Ce n'est pas à une simple amélioration de la productivité qu'il faut procéder, mais à une restructuration au niveau des branches par la réalisation d'économies d'échelle externes à l'entreprise, ensuite par la recherche d'une plus grande cohérence. C'est toujours l'idée d'un nouveau seuil de croissance à franchir qui domine.

b) Conséquences pour les petites et moyennes entreprises

La réalisation des économies d'échelle n'implique pas nécessairement la disparition des entreprises petites et moyennes. En tous cas, les entreprises de produits finis spécialisés ont toutes les chances de subsister ; mais elles n'intéressent pas notre analyse. De toute façon, l'assise industrielle de la Suisse ne peut pas être uniquement composée de ce genre d'entreprises. Pour nous maintenir dans le groupe des pays industrialisés, nous devons fabriquer des produits courants.

En vérité, la réalisation des économies d'échelle n'entraînera pas la disparition des petites et moyennes entreprises en tant qu'unités de production, mais en tant que centres de décision indépendants. Ici, l'exemple du Japon est à méditer. Les petites et moyennes entreprises pourraient devenir les sous-traitantes spécialisées des grandes firmes.

Cette politique implique certes des risques pour les sous-traitants qui deviennent souvent des amortisseurs de conjoncture. Cependant, le maintien des petites et moyennes unités de production s'inscrit assez bien dans la tradition suisse, pays où l'on ne connaît pas les grandes concentrations de main-d'œuvre des autres pays industrialisés. Par ce biais, on pourrait éviter, dans certaines branches, la disparition des petites et moyennes entreprises et empêcher de trop grands déplace-

ments de main-d'œuvre, et, par la même occasion, de plus grandes disparités économiques entre régions.

3. *Les difficultés de la restructuration*

La plupart des branches doivent amorcer leur restructuration à un moment peu propice :

a) Le blocage de l'immigration, puis la réduction autoritaire de la main-d'œuvre gênent les entreprises qui doivent à la fois améliorer leur productivité et transformer leur échelle de production en vue de se maintenir à long terme. Néanmoins, cette politique aura des effets positifs, car imbriquée avec la baisse de la demande globale, elle va entraîner la disparition des entreprises les moins productives dont ni la capacité financière, ni l'échelle de production ne sont suffisantes.

Il est toutefois certain, comme l'avancent les Associations patronales, que cette politique peut prêteritier les entreprises qui ont récemment développé leur intensité de capital. Encore faudrait-il cependant s'assurer que leurs difficultés ne proviennent pas de leur trop faible échelle de production.

b) La transformation des combinaisons productives nécessitera beaucoup de capital. Or, actuellement, la Suisse doit se priver du capital étranger, et, pour juguler l'inflation et une croissance désordonnée, n'investir que ce qu'elle épargne. Dans le même temps, les investissements à réaliser dans l'infrastructure du pays sont considérables (routes, écoles, hôpitaux, etc.). De ce fait, la part de l'épargne pouvant être utilisée par l'industrie s'est quelque peu rétrécie. La nécessité de faire appel au marché des capitaux que connaissent certaines firmes indique bien que les besoins en capitaux sont néanmoins intenses.

c) Il y a des branches à structure « capital saving » qui ne peuvent pas transformer totalement leurs combinaisons productives, ni leur dimension. Elles auront de plus en plus de peine à se maintenir si les disparités des salaires entre branches s'accroissent en raison de la mobilité distributive qui pourrait en résulter.

d) Les difficultés rencontrées par les différentes branches ne sont pas identiques. En principe, les branches du groupe I, dont la capacité financière est forte, sont dans une position plus favorable que les branches du groupe II. Il est en effet évident que la capacité financière des différentes branches va déterminer leur restructuration.

Dans la mesure où la croissance se ralentit, l'augmentation de la productivité en valeur est bloquée ; les rendements décroissants apparaissent.

Comme les salaires augmentent assez fortement dans les branches du groupe II, celles-ci ne peuvent souvent plus s'autofinancer. Dans certaines branches, les profits diminuent ; l'incitation à investir est dès lors ralentie. Par ailleurs, dans ces diverses branches, les entrepreneurs ne sont pas prêts à envisager les modifications qu'exigerait la réalisation des économies d'échelle ; ils y sont d'autant moins favorables qu'ils sont plus cartellisés.

e) Les branches du groupe I, déjà plus concentrées, ont en général des assises financières solides, si bien qu'elles sont mieux placées pour résister. Néanmoins, dans les deux groupes, de nombreuses entreprises sont menacées de disparition, ou tout au moins de perdre leur autonomie. En outre, il est fort possible qu'une partie du capital formé au cours des années cinquante doive être détruite.

Cette évolution pose un problème politique qui aurait été évité si le marché du travail n'avait pas été dirigé et si nos autorités, auxquelles sont mêlés les groupes de pression ²⁰⁹, avaient dû prendre des options économiques claires. Ce facteur politique justement risque de freiner les transformations nécessaires de l'économie suisse.

f) La transformation de la structure industrielle sera rendue difficile, car il ne s'agit pas uniquement d'un simple problème de politique économique, mais de la modification des structures mentales, des façons de faire et d'agir, du passage d'un seuil de croissance à un autre seuil de croissance.

CONCLUSIONS

Ainsi que nous l'avons relevé, les différences de salaires entre branches d'industrie jouent un rôle important sur l'orientation des mouvements de la main-d'œuvre. Dès lors, quelle que soit la politique de l'offre de main-d'œuvre adoptée dans l'avenir, on ne pourra pas négliger l'influence qu'elle aura sur l'évolution des prix relatifs de la main-d'œuvre entre les diverses branches. Certes, il est difficile de prévoir avec exactitude quel sera l'impact de la politique de la main-d'œuvre sur la dispersion des salaires entre branches car, depuis que l'offre de main-d'œuvre a été limitée par des mesures légales, le mécanisme par lequel s'opérait la croissance a été brisé ; c'est un autre mécanisme que va prendre la relève. Dans cette perspective, il n'est pas certain que la structure des salaires entre branches (principalement la hiérarchie des branches par niveau de salaires) restera la même que par le passé. En outre, le passage des travailleurs suisses des branches du groupe II vers celles du groupe I vraisemblablement diminuera encore. En effet, l'offre de main-d'œuvre indigène en faveur du secteur secondaire restera faible car les jeunes Suisses préfèrent le tertiaire. En outre, le secteur primaire a perdu une partie trop considérable de sa main-d'œuvre indigène pour constituer un réservoir important de main-d'œuvre.

Néanmoins, dans le futur immédiat, on peut prévoir que, si on leur en donne la possibilité, les ouvriers étrangers passeront des branches à bas salaires vers les branches à salaires élevés. Il est même probable que les différences salariales joueront un rôle plus considérable sur la mobilité distributive de cette catégorie de travailleurs qu'elles ne l'ont joué sur celle des travailleurs suisses. Les étrangers sont, en effet, souvent jeunes et célibataires, ils n'ont pas d'attaches très profondes dans une certaine région : les incitations financières n'en sont que renforcées.

Dans la situation actuelle du marché du travail, et pour éviter que certaines branches ne connaissent une trop grande pénurie de main-d'œuvre, l'idéal serait que la dispersion des salaires entre branches soit et demeure la plus faible possible. La mobilité distributive ayant pour cause des mobiles pécuniaires serait limitée au maximum.

Dans ces conditions, c'est-à-dire lorsque les salaires sont à peu près égaux entre les différentes industries, « les employeurs dont les produits sont de moins en moins demandés doivent réduire leurs effectifs plus rapidement qu'ils ne le feraient s'ils pouvaient verser des salaires relativement bas. Ceux dont les produits sont de plus en plus demandés peuvent augmenter leurs effectifs plus rapidement qu'ils ne le feraient s'ils étaient obligés de verser des salaires relativement élevés » ²¹⁰.

La pression des coûts salariaux obligerait les branches les moins dynamiques, principalement les branches à bas salaires, à des transformations et à une libération de main-d'œuvre dont profiteraient les branches les plus dynamiques.

Toutefois, le maintien de la dispersion des salaires à un certain niveau est difficile. La structure des salaires est essentiellement dynamique et elle réagit sous l'impulsion des forces du marché lorsqu'il est permis à celles-ci de s'exprimer. Ce fut le cas en Suisse dès 1965/1966 malgré les mesures de limitation de l'immigration. Dès que le plafond de la main-d'œuvre que chaque entreprise a le droit d'employer a pu être dépassé, la demande de main-d'œuvre par certaines branches a entraîné des hausses salariales et une réouverture de l'éventail.

S'il est impossible de figer, sans intervention directe sur les salaires, la structure des salaires, d'autres mesures peuvent être envisagées pour limiter la mobilité distributive. On peut, par exemple, renforcer les mesures visant à empêcher les changements de place ou de profession des travailleurs étrangers. Cette politique est de plus en plus recommandée : « un changement de place ne devrait être autorisé pour les travailleurs étrangers durant toute la durée de leur séjour en Suisse, qu'une seule fois au cours d'une période de douze mois » ²¹¹.

Cependant, toute limitation supplémentaire de la mobilité distributive des étrangers entraînerait nécessairement une réouverture de l'éventail interindustriel des salaires due à la lutte que ne manqueraient

pas de se faire les branches pour obtenir les travailleurs suisses. Les différences salariales nécessaires pour inciter les travailleurs suisses occupés dans les branches du groupe II à changer d'emploi devraient être considérables, car les ouvriers qui restent dans ces branches sont les moins mobiles.

De même, dans la mesure où les autorités s'engagent vers un déblocage du personnel total autorisé dans chaque entreprise, il faut s'attendre à une réouverture de l'éventail des salaires entre branches d'industrie. Or, toute ouverture de l'éventail nécessitera tôt ou tard une nouvelle immigration, car il sera impossible d'empêcher très longtemps qu'une redistribution de la main-d'œuvre ne s'opère au profit des branches à salaires les plus élevés. Certes, cette redistribution dépend du développement de capacité d'emploi. Or, à long terme, on peut supposer que les transformations structurelles de l'appareil de production s'effectueront en économisant de la main-d'œuvre ; mais, dans une période intermédiaire, d'importants contingents de main-d'œuvre seront encore nécessaires pour assurer la production. Ce qu'il faut éviter, c'est que les nouveaux immigrants n'incitent les branches à retarder leurs modifications structurelles.

Un tel phénomène ne manquerait pas de se produire si l'immigration ne bénéficiait qu'aux branches à bas salaires. Un tel apport de main-d'œuvre aurait principalement pour effet de faire pression sur les salaires et de les maintenir à un niveau inférieur à celui qu'ils atteindraient sans immigration.

Si de nouveaux contingents d'immigrants se révélaient inévitables, la politique la plus adéquate consisterait à attribuer un contingent à chaque branche en fonction de l'évolution présumée de sa capacité d'emploi. Une telle politique aurait des chances de maintenir une dispersion des salaires relativement faible, mais elle nécessiterait l'établissement d'objectifs précis.

De toute évidence, il apparaît que la domestication de la mobilité distributive est difficile à réaliser. C'est pourquoi nous sommes sceptiques quant à la possibilité d'assurer la période transitoire de restructuration de l'économie suisse uniquement en agissant sur l'offre de main-d'œuvre. Peut-être faudra-t-il se résoudre à agir directement sur la structure des salaires relatifs, ce qui nécessiterait certainement une action sur l'orientation des investissements.

APPENDICE I

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES

I. L'évolution de la structure intercantonale de l'emploi

L'évolution de la répartition de la main-d'œuvre entre les différents cantons dépend de la localisation des diverses entreprises. Or, ces entreprises jouissent de pouvoirs d'attraction très différents, principalement en raison de leurs niveaux de salaires.

1. *Calcul d'un indice de mobilité intercantonale*

La mobilité distributive des ouvriers suisses entre les différentes branches a été considérable au cours de la période que nous étudions. Une telle mobilité ne va pas sans des mouvements importants de main-d'œuvre d'une région à l'autre.

Afin d'avoir une image des différents mouvements de population au bénéfice ou au détriment des divers cantons suisses, nous avons établi un indice de mobilité. Cet indice a été calculé en faisant le rapport, pour chaque canton, des habitants nés hors du canton du domicile aux habitants résidant dans le canton ²¹². Pour ce faire, nous avons utilisé les recensements de la population de 1950 et 1960 ; nous n'avons pas de données intermédiaires. Nos calculs se rapportent à la population totale née en Suisse et non pas à la seule population active.

Notre indice traduit l'effet final de toutes les migrations qu'un individu a pu accomplir entre le jour de sa naissance et le jour du dernier recensement qu'il subit. L'omission des différentes étapes conduit nécessairement à une sous-estimation de la mobilité géographique.

Des calculs identiques effectués par le Bureau fédéral de statistique pour l'ensemble de la Suisse indiquent que la mobilité intercantonale a crû entre 1950 et 1960, mais moins rapidement que dans les décennies

TABLEAU I.1
Indices des migrations cantonales
 (Classement selon le rang des cantons)

1950				1960			
SUISSE	25,8	NW	23,6	SUISSE	27,7	VD	28,0
GE	78,0	AG	22,1	BL	48,5	AG	26,4
BS	57,0	SZ	21,8	GE	48,2	SZ	26,2
ZH	46,6	SG	21,1	BS	45,4	SG	25,3
ZG	45,6	OW	20,2	ZG	44,4	OW	23,5
BL	42,1	LU	19,4	SH	38,3	LU	22,2
SH	34,5	UR	16,4	ZH	37,3	UR	19,3
TG	32,8	GR	14,2	AE	36,9	GR	16,8
NE	30,9	BE	13,1	TG	36,8	BE	15,9
VD	29,1	TI	10,7	NE	33,8	AI	15,8
SO	28,6	AI	10,4	SO	31,3	FR	13,7
GL	24,3	FR	10,1	NW	30,1	TI	12,5
AE	23,9	VS	6,1	GL	28,2	VS	8,0

Source: Recensements fédéraux de la population.

précédentes ²¹³. Ceci s'explique par le fait que les cantons autrefois sous-développés ont accru depuis 1950 leur produit social plus rapidement que les autres cantons. La forte croissance de l'économie nationale s'est répercutée sur ces cantons économiquement faibles (FR, VS, TI) (croissance résiduelle). Dès lors, les migrations se sont ralenties, faute de population susceptible de migrer.

2. Relation entre les indices de mobilité entre cantons et divers autres éléments

a) Aucun changement appréciable n'apparaît dans le rang des indices entre 1950 et 1960 (corrélation de rang : 0,95). Il n'y a donc pas eu de modification dans le courant migratoire traditionnel des Suisses des cantons économiquement faibles vers les cantons forts entre 1950 et 1960.

b) Il n'y a pas de relation significative entre le taux de croissance du produit social cantonal ²¹⁴ et l'indice des migrations. La relation est

plutôt inverse : les cantons économiquement faibles se sont développés malgré le départ des Suisses.

c) Par contre, on constate une relation positive très significative (surtout si l'on supprime BE) entre l'indice des migrations intercantionales et le produit social par tête. Les Suisses se sont donc dirigés vers les cantons où le revenu par habitant est le plus élevé²¹⁵, accroissant ainsi leur niveau de vie.

d) On constate également une relation entre le niveau des salaires par canton et la mobilité.

II. L'évolution des disparités géographiques de salaires

1. *Le classement des cantons selon le niveau des salaires*

Les cantons à salaires élevés sont Bâle, Genève, Zurich, Schaffhouse, Soleure, Neuchâtel, Vaud, Berne. Ces cantons ont des salaires supérieurs à la moyenne (indices supérieurs à 100 dans le tableau I.2). Le groupe à faibles salaires (indice inférieur à 95) est constitué par Argovie, Unterwald, Glaris, Schwyz, Uri, Tessin, Fribourg. Les autres cantons occupent des positions intermédiaires.

Au cours de la période 1950-1965, le classement des différents cantons selon le niveau moyen de salaires est resté stable bien que quelques changements interviennent dans la hiérarchie dès 1960/1961. Neuchâtel, Soleure (deux cantons horlogers) perdent quelques rangs dans la hiérarchie, alors que des cantons comme Fribourg, Valais améliorent leur position.

2. *L'évolution de la dispersion des salaires entre cantons*

La dispersion des différences de salaires entre cantons (coefficient de variation) reste relativement stable jusqu'en 1958/1959, ensuite elle

TABLEAU I.2

Différences des salaires entre cantons pour les ouvriers
(Disparités corrigées de l'influence due au sexe et à la qualification)

	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
ZH	113	113	112	113	112	112	111	111	111	111	111	110	109	107	108	108
BE	104	104	104	105	104	104	104	105	105	104	104	104	103	103	103	102
LU	100	99	99	100	100	100	99	100	100	99	99	99	99	99	99	99
UR	100	100	98	97	94	94	96	96	95	94	95	94	94	96	96	96
SZ	93	94	93	93	94	93	93	92	92	91	93	93	93	94	96	95
OW	89	91	91	91	93	91	93	90	91	91	91	92	92	94	93	93
NW	91	90	91	90	88	91	90	90	89	89	91	92	93	94	94	96
GL	96	95	94	94	94	94	94	93	95	94	96	96	93	93	93	93
ZG	101	101	101	100	100	102	102	101	102	101	99	100	100	101	100	101
FR	93	92	93	94	95	95	96	94	96	96	96	96	98	98	98	97
SO	104	106	106	106	106	106	107	109	109	110	109	109	105	106	106	106
BS	119	117	117	117	118	117	115	115	114	114	114	114	113	112	113	111
BL	108	109	108	109	108	108	107	107	108	108	107	108	108	107	107	106
SH	109	109	109	109	108	108	108	110	109	109	109	109	109	107	107	107
AE	91	90	90	89	90	92	91	90	91	90	91	91	91	92	92	92
AI	86	89	90	82	86	84	89	88	87	88	89	89	91	91	89	94
SH	98	97	98	97	98	98	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97
GR	93	92	93	92	93	93	93	92	93	92	93	93	95	96	98	98
AG	100	100	101	101	100	101	101	101	101	101	100	100	101	101	100	101
TG	100	99	99	99	98	99	99	98	98	98	99	99	99	98	98	98
TI	93	93	93	93	92	92	93	92	93	95	94	94	96	97	97	96
VD	105	101	105	106	106	106	106	106	106	106	106	105	106	105	104	103
VS	96	101	97	99	99	99	100	102	102	101	102	101	101	101	101	100
NE	110	104	111	112	111	112	111	112	112	111	111	106	108	106	102	104
GE	118	115	116	118	116	116	116	117	117	115	115	114	112	111	110	110
Coefficient de variation	8,6	8,0	8,0	9,1	8,5	8,5	7,8	8,5	8,3	8,1	7,6	7,3	6,7	5,9	5,9	5,4

Source: *La Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

diminue. Une tendance à l'égalisation des salaires entre cantons s'opère, qui coïncide avec la fermeture de l'éventail des salaires entre branches.

La croissance rapide du produit social des cantons à faibles salaires explique en partie cette fermeture. En effet, diverses branches ont étendu leurs activités dans les cantons à faibles salaires pour bénéficier du potentiel de main-d'œuvre de ces cantons. Pour recruter des ouvriers,

elles ont dû leur offrir des salaires comparables à ceux payés dans les autres cantons.

3. *Différences salariales et mobilité entre cantons*

Une liaison statistique significative est très souvent constatée entre les mouvements de main-d'œuvre entre régions et les niveaux de rémunérations entre ces différentes régions. Cette relation peut être expliquée, comme pour les mouvements de main-d'œuvre entre branches, par le mécanisme des vacances d'emploi ou par l'attrait d'un gain supérieur ²¹⁶.

En Suisse, il est évident que les offres d'emplois (demandes de main-d'œuvre) ont joué un rôle important dans l'orientation des mouvements intercantonaux de main-d'œuvre ; mais les différences salariales ne sont pas à négliger.

Lorsque le marché du travail est tendu, il est plus que probable que le choix des travailleurs sera fait en fonction du salaire proposé. Le travailleur qui change de région volontairement le fait pour améliorer son revenu.

Cette constatation peut être soutenue en Suisse si l'on considère que les travailleurs se sont dirigés vers les cantons où le revenu social par habitant et les salaires sont les plus élevés. Ces cantons sont Zurich, Bâle, Schaffhouse, Vaud, Neuchâtel, Genève, Soleure.

Le coefficient de rang établi entre les indices de mobilité intercantonale et le revenu par habitant est de 0,75 pour 1950 et de 0,70 pour 1960. Pour la relation, indices de mobilité et niveaux des gains (rang), on obtient 0,75 pour 1950 et 0,70 pour 1960. (Dans les deux cas, on a exclu Berne).

Ainsi, entre 1950 et 1960, période où l'éventail interindustriel des salaires s'est ouvert, les Suisses ont abandonné les cantons à faibles salaires pour s'engager dans les cantons à salaires plus élevés et, d'une manière générale, à plus forte puissance économique.

Nous pouvons faire nôtres ici les constatations du délégué aux possibilités de travail ²¹⁷ : « Lorsque dans un canton, les entreprises qui n'exercent qu'une faible attirance l'emportent, les effectifs indigènes diminuent ou n'augmentent que faiblement, tandis que ceux des tra-

vailleurs immigrés s'accroissent fortement. Lorsque les entreprises et branches qui ont un fort pouvoir d'attraction sont déterminantes, les effectifs suisses et étrangers croissent ensemble ». Bien que cette proposition souffre quelques exceptions, nous pouvons l'admettre comme une loi de tendance. *

Pour apprécier les conséquences de ces mouvements de main-d'œuvre, il nous faut encore voir quelle a été l'évolution de la répartition des travailleurs étrangers entre les cantons.

On peut présumer que certains des cantons qui ont perdu une partie de leur main-d'œuvre indigène et qui sont souvent ceux dont la croissance a été la plus rapide dès 1958/1959, ont dû faire appel aux travailleurs étrangers pour remplacer leur force de travail. Dès lors, l'arrêt de l'immigration pourra prétérir leur croissance future.

4. La répartition des ouvriers par nationalité entre les cantons

Une relation existe entre les taux de mobilité entre cantons et la distribution des travailleurs étrangers entre ces divers cantons.

On peut dégager qu'entre 1950 et 1960, les immigrants se sont dirigés généralement vers les cantons qui bénéficiaient déjà de l'afflux des Suisses et vers les cantons dont la puissance économique était la plus forte.

L'afflux de main-d'œuvre étrangère a été si considérable dans ces cantons que le rapport des travailleurs étrangers aux ouvriers totaux est supérieur à la moyenne (Exceptions : Neuchâtel, Soleure, Vaud). Ce rapport est inférieur à la moyenne dans les cantons où l'indice de mobilité est faible avec quelques exceptions comme le Tessin et Saint-Gall.

Au cours de cette même période, certains cantons ont maintenu stable leur population active suisse (Schwytz, Obwald, Grisons, Saint-Gall, Thurgovie) ou l'ont vu diminuer (Glaris, Fribourg, Appenzell). Elle a augmenté dans les autres cantons.

Les cantons riches ont donc bénéficié d'un double afflux de main-d'œuvre évitant ainsi un blocage de leur croissance et une hausse trop rapide des salaires.

III. Conclusions

Les mouvements de main-d'œuvre n'ont pas trop perturbé la croissance des cantons faibles jusqu'en 1959/1960. Mais on constate ensuite un mouvement de fermeture de l'éventail intercantonal des salaires occasionné par la nécessité, pour les cantons faibles, de ralentir les mouvements intercantonaux de main-d'œuvre. Depuis cette époque, la pénétration des travailleurs étrangers dans ces cantons s'accroît, sans que le rapport des travailleurs étrangers aux travailleurs totaux ne devienne pour autant supérieur à la moyenne.

Dans certains de ces cantons, il existe encore des réserves de main-d'œuvre indigène. En effet, Fribourg, Valais, Obwald, Nidwald, Grisons, Appenzell Rhodes-Intérieures ont pu accroître, entre 1959 et 1965, le nombre des ouvriers suisses dans le secteur des industries manufacturières²¹⁸. Il n'en demeure toutefois pas moins, qu'au niveau global, la demande d'ouvriers étrangers est plus forte dans les cantons à puissance économique faible que dans les autres (tableau I.3), avec une exception notable qui est Fribourg. Ceci est le signe que ces cantons désirent de plus en plus adapter leur structure de l'emploi par nationalité. Ils ont besoin de travailleurs étrangers dans divers secteurs (agriculture, services) pour permettre à leur main-d'œuvre suisse de s'engager ailleurs et d'établir ainsi des structures de l'emploi comparables aux cantons plus développés. Si un tel phénomène ne se produit pas, ils risqueront de perdre une partie considérable de leur main-d'œuvre indigène.

La nécessité d'éviter une trop forte pression sur les salaires existe également. En effet, les différences salariales ont constitué un élément important dans leur développement économique en incitant les entreprises à venir profiter de ces bas salaires. Une fermeture trop considérable de l'éventail intercantonal des salaires annulerait cet avantage.

Dans la mesure où l'offre de main-d'œuvre étrangère est désormais bloquée et où chaque entreprise doit réduire ses ouvriers étrangers, il est probable que les cantons qui ont le moins d'immigrants souffriront le plus. La réduction est linéaire et ne tient pas compte des diverses situations particulières.

TABLEAU I.3
Demande de main-d'œuvre supplémentaire par canton
 (de mars 1965 à février 1966)

	Suisses	Etrangers		Suisses	Etrangers
FR	78,4	21,6	BS	45,5	54,5
SH	66,7	33,3	AG	45,3	54,7
LU	66,6	33,4	BL	44,7	55,3
VD	64,8	35,2	VS	37,0	63,0
SO	61,8	38,2	ZG	31,4	68,6
NW	56,4	43,6	GR	31,3	68,7
ZH	53,1	46,9	SW	26,7	73,3
GL	51,2	48,8	AE	22,6	77,4
SG	50,5	49,5	OW	18,5	81,5
NE	49,6	50,4	AI	15,4	84,6
GE	49,4	50,6	TI	10,3	89,7
BE	47,4	52,6	UR	7,7	92,3
TG	47,2	52,8			

Source: Bulletin d'information des délégués aux possibilités de travail et à la défense économique nationale, N° 3, nov. 1966.

Dès lors, la fermeture de l'éventail intercantonal des salaires et la limitation de l'offre pourront compromettre un acquis de la période 1949-1965 : le rapprochement des niveaux de vie entre les différentes régions du pays ²¹⁹.

APPENDICE II

LES DIFFÉRENCES DE SALAIRES ENTRE QUALIFICATIONS ET ENTRE SALAIRES MASCULINS ET FÉMININS

TABLEAU II.1
Disparités des salaires entre qualifications (ouvriers) ²²⁰

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Terres et pierre	118	117	119	117	118	117	116	116	117	118	118	121	120	120	119	119
Alimentation	123	124	122	121	120	120	119	118	119	119	118	120	121	120	120	120
Chimie	118	118	118	117	118	119	116	116	116	115	115	116	116	114	115	116
Habillement	121	121	121	120	119	119	121	119	118	118	117	115	114	115	113	114
Arts graphiques	144	143	146	144	143	142	141	142	140	140	140	142	142	140	140	141
Métaux et machines	119	118	117	118	117	117	117	117	118	118	118	118	120	120	119	120
Horlogerie	126	125	126	126	125	123	123	124	124	121	122	123	122	123	123	122
Textile	120	121	123	123	124	123	123	124	124	123	124	123	127	126	125	125
Bois	121	121	122	122	122	121	120	120	119	120	121	120	120	121	121	121
Papier et cuir	115	114	115	115	115	113	113	114	114	116	116	117	117	118	120	119
Divers	119	117	118	119	119	118	118	119	119	120	120	122	122	123	123	123
Moyenne	122	121	121	122	121	120	120	120	121	121	121	122	122	123	122	123

Source: *La Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

TABLEAU II.2
Disparités des salaires féminins et masculins (ouvriers) ²²¹

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Terres et pierre	69	67	66	66	66	65	65	65	66	65	65	66	66	67	67	67
Alimentation	60	60	60	60	60	60	60	60	60	61	60	60	61	61	61	62
Chimie	64	63	63	63	63	63	61	62	61	60	61	60	60	60	62	61
Habillement	65	65	64	64	64	64	63	64	64	64	65	65	66	66	66	67
Arts graphiques	49	49	50	49	50	50	50	51	51	50	51	51	52	52	53	53
Métaux et machines	65	64	64	64	65	64	64	64	64	64	64	64	66	65	65	65
Horlogerie	67	67	67	67	67	66	66	66	67	65	66	66	66	67	67	67
Textile	72	71	72	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	68	67	67
Bois	67	67	67	66	67	66	66	65	67	67	66	67	66	67	67	66
Papier et cuir	61	61	60	60	60	60	59	60	59	60	60	60	60	60	61	60
Divers	64	64	64	63	63	64	68	65	67	66	66	66	66	65	64	65
Moyenne	66	65	66	65	65	65	64	65	65	65	64	65	65	65	65	65

Source: *La Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

TABLEAU II.3
Disparités des salaires féminins et masculins (employés)

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Terres et pierre	63	63	63	64	64	64	64	65	65	66	67	66	67	67	66	66
Alimentation	60	60	60	59	60	60	60	60	60	60	60	61	61	61	61	61
Chimie	64	64	64	64	64	65	64	64	66	65	65	64	64	65	65	66
Habillement	64	65	65	64	65	64	65	66	66	66	66	66	65	65	65	65
Arts graphiques	57	57	57	57	57	57	57	57	58	58	59	59	59	58	59	59
Métaux et machines	61	60	60	60	60	60	60	60	60	60	61	60	60	60	61	61
Horlogerie	59	59	59	58	59	59	57	58	58	57	57	57	57	58	58	58
Textile	65	65	64	65	65	65	65	64	64	64	64	64	63	63	63	63
Bois	63	63	63	63	64	64	64	65	66	65	64	65	66	65	65	64
Papier et cuir	61	61	60	60	60	61	60	60	60	60	60	61	61	61	62	61
Divers	64	64	64	64	64	64	65	64	65	64	65	66	64	63	63	63
Moyenne	62	62	62	61	62	60	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

Sources: *La Vie économique*, Enquête d'octobre sur les salaires.

APPENDICE III

TABLEAUX STATISTIQUES **(Différences de salaires entre branches)**

TABLEAU III.1
Disparités brutes des salaires des ouvriers totaux
(Hommes et femmes)

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	103	104	90	102	103	102	103	100	101	100	102	102	103	104	105	106	106
Alimentation	87	88	89	89	89	89	89	90	90	89	91	90	91	92	91	91	91
Chimie	108	107	108	107	107	110	113	111	112	112	110	111	110	108	112	112	112
Habillement	81	80	81	79	78	78	78	77	77	77	77	77	77	76	75	76	75
Arts graphiques	116	117	121	119	118	119	119	121	120	121	122	122	118	116	114	115	117
Métaux et machines	106	106	107	107	107	107	108	108	109	110	108	108	109	110	109	108	107
Horlogerie	110	110	112	111	113	112	111	112	112	113	110	109	108	104	105	99	99
Textile	82	82	84	82	82	82	82	81	80	80	79	80	80	81	79	80	79
Bois	97	97	98	96	96	95	96	95	95	95	95	96	97	100	101	102	103
Papier et cuir	97	97	98	97	95	96	94	94	95	94	96	95	96	96	94	97	98
Divers	113	114	114	112	112	111	108	111	110	109	110	111	111	113	114	114	113
Salaire moyen	229	230	235	245	248	253	259	270	282	294	303	318	336	361	391	425	458
Ecart-type	27	27	29	30	28	32	30	36	37	40	40	42	42	44	50	53	59
Coefficient de var.	11,6	11,8	12,5	12,3	11,4	12,7	11,6	13,2	13,3	13,7	13,2	13,3	12,6	12,3	12,8	12,6	12,9

Source: *La Vie économique*. Enquête d'octobre sur les salaires.

NOTE: La source est la même pour tous les tableaux de cet appendice.

TABEAU III.2
Disparités brutes des salaires des ouvriers masculins totaux

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	93	94	93	92	92	92	92	92	91	91	92	92	94	94	95	96	96	96
Alimentation	96	95	96	96	96	96	96	97	97	96	97	97	96	98	97	96	96	96
Chimie	103	103	102	103	103	105	108	107	108	108	107	108	107	105	109	109	110	112
Habillement	97	97	97	96	97	96	97	95	95	95	95	95	94	92	91	92	91	91
Arts graphiques	120	122	122	123	122	120	111	121	121	123	123	123	119	118	116	116	117	114
Métaux et machines	97	97	98	99	99	99	100	100	100	101	100	100	101	102	102	101	100	100
Horlogerie	116	116	116	118	119	119	118	119	119	119	116	115	115	111	112	106	105	105
Textile	88	89	90	89	89	89	89	88	87	86	87	86	86	89	88	88	88	89
Bois	38	38	87	87	87	86	86	86	86	86	86	87	88	91	92	94	94	94
Papier et cuir	99	99	99	99	98	99	98	97	99	98	100	99	100	100	98	101	102	102
Divers	101	101	100	100	99	99	98	98	97	97	97	98	99	100	101	101	101	101
Salaire moyen	259	260	270	279	281	287	296	308	322	335	345	363	382	411	445	481	518	557
Ecart-type	25	26	27	30	30	30	30	34	35	39	38	39	39	35	38	37	42	43
Coefficient de var.	9,7	9,9	10,1	10,6	10,7	10,4	10,1	11,0	11,5	10,9	10,8	9,9	8,6	8,5	7,8	8,1	8,1	7,7

TABLEAU III.3
Disparités des salaires des ouvriers masculins qualifiés

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	95	95	95	94	94	94	94	93	93	93	94	96	97	97	97	98	99	98
Alimentation	98	98	97	97	97	97	97	98	97	96	97	97	97	98	98	96	96	97
Chimie	106	105	104	105	105	109	110	109	109	109	107	108	107	104	109	110	110	111
Habillement	100	100	100	98	99	98	100	97	97	96	97	94	92	91	89	91	89	90
Arts graphiques	117	118	118	119	119	117	115	118	117	120	120	120	116	116	113	114	115	112
Métaux et machines	95	96	96	97	97	97	98	97	99	100	99	99	101	102	101	100	100	99
Horlogerie	114	113	114	116	116	116	115	117	117	115	113	112	112	108	108	103	104	102
Textile	92	94	96	95	96	95	95	95	94	93	94	93	94	96	95	95	95	98
Bois	89	89	88	88	87	87	86	86	86	86	87	88	88	91	92	93	93	93
Papier et cuir	100	99	100	99	99	98	97	97	99	100	101	101	101	102	102	104	104	104
Divers	94	94	93	93	92	92	92	91	91	91	91	92	93	95	96	96	96	98
Salaire moyen	288	289	301	310	313	320	328	342	357	372	384	404	429	461	499	541	579	623
Ecart-type	24	24	26	28	29	29	30	34	35	37	36	38	36	32	36	36	42	41
Coefficient de var.	8,5	8,4	8,6	9,1	9,2	9,2	9,0	9,9	9,9	10,0	9,5	9,5	8,4	7,0	7,2	6,7	7,2	6,6

TABLEAU III.4
Disparités des salaires des ouvriers masculins semi- et non-qualifiés

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	99	99	98	98	97	97	97	97	96	96	96	96	98	99	99	101	100	100
Alimentation	97	96	97	98	99	98	98	100	99	98	99	99	98	100	99	97	97	98
Chimie	109	109	108	109	108	111	114	113	114	114	112	114	113	111	115	115	116	118
Habillement	100	101	101	100	101	100	100	99	99	99	99	99	99	96	96	96	95	95
Arts graphiques	99	100	99	100	101	100	99	101	101	103	104	103	100	101	98	98	99	97
Métaux et machines	97	99	100	100	101	100	101	101	101	102	101	102	103	103	103	102	103	101
Horlogerie	111	111	111	112	113	114	113	114	114	115	112	111	112	107	107	103	103	103
Textile	94	94	95	95	94	93	93	93	92	91	91	92	91	93	92	92	92	93
Bois	89	89	88	87	87	86	87	87	87	87	87	88	89	92	93	94	94	94
Papier et cuir	106	105	106	106	104	105	104	103	105	104	108	105	105	105	103	106	106	106
Divers	96	98	96	95	94	94	94	93	92	92	92	92	93	94	94	95	94	95
Salaire moyen	236	237	246	254	258	263	272	283	296	308	319	333	352	379	411	444	480	515
Ecart-type	13	14	15	17	17	20	21	22	24	26	26	26	26	22	26	28	31	35
Coefficient de var.	5,4	5,9	6,1	6,6	6,7	7,4	7,6	7,8	8,3	8,5	8,0	7,7	7,5	5,9	6,4	6,2	6,5	6,8

TABLEAU III.5
Disparités brutes des salaires des ouvrières
(Toutes qualifications)

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	100	100	97	97	97	95	96	95	96	94	96	96	98	100	100	101	101	100
Alimentation	90	91	91	92	92	92	93	93	92	93	93	93	93	95	93	94	93	93
Chimie	104	103	103	103	102	105	106	105	105	105	103	104	102	100	106	106	105	108
Habillement	99	99	99	98	98	98	98	98	97	97	98	98	98	97	95	97	96	96
Arts graphiques	93	94	96	96	96	96	95	98	97	98	100	100	97	98	96	96	98	97
Métaux et machines	100	99	100	100	101	102	102	102	103	104	103	102	106	105	104	104	103	103
Horlogerie	123	123	125	126	127	125	123	126	126	125	122	121	120	116	118	112	112	113
Textile	100	101	102	100	100	100	99	98	97	96	96	95	95	95	93	93	92	92
Bois	93	93	93	92	92	91	91	89	91	92	92	93	92	96	97	97	99	99
Papier et cuir	95	95	94	95	94	95	93	93	93	94	95	95	95	96	94	96	96	96
Divers	102	102	102	100	100	101	104	102	103	102	103	102	102	102	102	104	104	103
Salaire moyen	164	164	170	175	178	180	185	192	202	210	216	228	241	259	282	305	329	355
Ecart-type	14	14	15	16	16	16	16	18	19	19	17	17	18	16	20	17	19	21
Coefficient de var.	8,3	8,3	8,6	8,9	9,1	8,8	8,7	9,3	9,4	8,8	7,9	7,6	7,5	6,1	7,2	5,7	5,7	6,0

TABLEAU III.6

Disparités corrigées des salaires pour l'ensemble des ouvriers
(Elimination de l'influence due au sexe et à la qualification)

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	98	99	97	97	97	97	96	95	95	96	96	98	98	99	100	100	100
Alimentation	94	94	94	95	95	95	95	96	95	95	96	96	96	97	96	96	95
Chimie	108	107	107	107	106	109	111	111	112	111	110	111	110	108	112	112	112
Habillement	100	100	99	98	98	99	98	98	97	97	98	98	98	96	95	96	95
Arts graphiques	107	108	109	109	109	108	107	98	109	111	112	111	108	107	105	106	107
Métaux et machines	96	98	99	99	100	100	100	100	100	102	101	101	103	103	103	102	102
Horlogerie	118	118	118	120	121	120	119	121	121	120	117	116	116	112	113	108	108
Textile	98	98	99	98	98	98	97	96	95	95	94	94	94	94	93	93	92
Bois	90	89	88	88	88	87	87	87	87	87	87	88	89	92	93	94	94
Papier et cuir	101	101	101	101	100	101	99	98	100	99	101	100	101	101	99	102	102
Divers	95	95	94	94	94	93	92	92	91	92	92	93	94	95	96	96	96
Coefficient de var.	7,5	7,4	7,9	7,6	8,5	8,6	8,6	8,8	9,5	9,3	8,7	8,5	7,7	6,2	6,9	5,9	6,2

TABLEAU III.7
Disparités brutes des salaires des employés totaux

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	107	107	106	107	106	106	105	105	106	105	105	105	106	107	107	108	108
Alimentation	100	100	99	99	99	98	98	98	99	98	98	98	97	98	98	97	98
Chimie	109	108	108	108	108	107	106	105	104	105	104	104	105	105	106	107	107
Habillement	91	91	91	90	90	89	90	89	90	89	89	89	89	88	88	88	88
Arts graphiques	93	93	94	95	95	97	97	98	98	98	98	98	98	97	98	98	99
Métaux et machines	108	109	108	109	109	109	109	110	110	110	111	111	112	111	110	110	109
Horlogerie	99	100	100	102	102	104	104	107	105	104	103	102	101	100	99	97	97
Textile	101	100	101	101	100	99	98	98	97	97	97	97	97	96	96	97	97
Bois	97	96	96	95	95	96	97	96	96	97	97	97	98	98	98	100	101
Papier et cuir	108	108	108	107	106	106	105	105	105	105	106	106	106	106	105	104	104
Divers	88	88	88	88	89	90	91	91	91	91	93	93	94	94	94	93	91
Salaire moyen	666	672	695	719	731	746	768	800	830	861	883	913	960	1024	1093	1172	1250
Ecart-type	45	47	47	49	49	50	46	51	52	54	55	54	59	65	68	74	82
Coefficient de var.	6,8	7,0	6,7	6,8	6,7	6,7	6,0	6,4	6,3	6,3	6,2	6,0	6,2	6,3	6,3	6,3	6,6

TABLEAU III.8
Disparités brutes des salaires des employés masculins

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	101	101	100	101	100	100	99	99	99	100	99	100	100	100	101	102	103	103
Alimentation	102	102	101	101	100	100	101	101	101	101	100	101	101	101	101	100	101	103
Chimie	106	106	105	105	106	105	105	103	103	104	103	103	104	104	105	106	106	106
Habillement	96	96	96	95	94	94	94	93	93	93	93	93	93	92	92	92	91	92
Arts graphiques	105	104	105	106	107	108	107	108	107	107	107	107	105	105	104	105	104	105
Métaux et machines	101	101	101	101	102	102	102	103	103	103	104	104	105	105	104	103	102	102
Horlogerie	106	106	107	109	109	111	110	113	111	110	109	107	107	104	104	101	101	99
Textile	97	96	97	97	97	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	96	96
Bois	92	91	91	90	90	90	92	92	91	92	92	92	93	94	94	97	97	97
Papier et cuir	107	107	107	107	106	105	104	104	105	105	105	105	105	105	104	104	104	103
Divers	90	89	89	89	90	90	91	90	90	91	91	92	93	94	94	94	95	93
Salaire moyen	758	768	796	824	837	855	878	914	948	980	1004	1039	1093	1162	1239	1335	1426	1532
Ecart-type	42	45	47	52	55	54	62	62	60	60	60	59	58	60	60	63	63	71
Coefficient de var.	5,5	5,9	5,9	6,3	6,2	6,5	6,1	6,7	6,5	6,1	6,0	5,8	5,4	5,0	4,8	4,5	4,4	4,6

TABLEAU III.9
Disparités des salaires des employés masculins
Catégorie I

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	97	98	97	97	98	97	98	97	99	98	98	99	99	100	101	102	101	101
Alimentation	102	103	102	102	102	102	103	103	103	103	104	103	103	103	102	102	103	106
Chimie	108	109	108	108	109	109	109	107	108	108	107	108	109	109	111	112	111	111
Habillement	99	97	97	96	96	95	96	95	95	95	95	96	96	95	96	95	95	96
Arts graphiques	102	102	102	103	104	104	104	105	104	104	104	104	103	103	102	102	102	101
Métaux et machines																		
Horlogerie	103	103	104	106	106	108	108	110	109	108	107	105	104	102	102	99	98	97
Textile	102	101	102	101	101	100	99	99	99	99	99	100	100	100	99	98	100	99
Bois	90	90	90	89	88	89	89	89	88	90	90	89	90	91	91	94	94	93
Papier et cuir	106	106	106	106	105	104	103	104	104	106	106	105	105	105	104	104	103	103
Divers	92	92	92	91	90	91	91	91	90	90	90	90	91	92	93	94	94	94
Salaire moyen	868	881	914	944	962	981	1009	1050	1085	1121	1150	1198	1256	1331	1427	1527	1631	1748
Ecart-type	48	49	52	59	62	64	63	70	75	72	72	74	74	71	77	79	79	94
Coefficient de var.	5,6	5,5	5,7	6,3	6,5	6,6	6,2	6,6	6,9	6,4	6,3	6,2	5,9	5,3	5,4	5,2	4,9	5,4

TABLEAU III.10
Disparités des salaires des employés masculins
Catégorie 2

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	101	101	100	100	99	99	99	100	100	99	101	100	100	101	102	102	102	103
Alimentation	102	102	101	101	101	101	100	101	102	100	101	101	100	99	99	98	98	99
Chimie	113	112	112	112	112	110	110	108	108	108	107	106	107	108	108	108	111	110
Habillement	102	101	102	102	102	103	102	101	102	102	102	101	101	100	99	99	99	98
Arts graphiques	97	97	99	100	100	101	101	102	101	101	101	102	104	101	103	103	103	103
Métaux et machines																		
Horlogerie	101	102	101	103	102	103	104	107	105	104	105	104	103	101	101	98	97	94
Textile	104	103	104	103	103	101	102	101	101	102	101	101	101	102	101	101	102	103
Bois	90	90	90	90	90	90	91	90	91	90	90	91	91	94	94	96	96	97
Papier et cuir	103	106	106	105	105	104	103	103	104	105	104	104	104	104	103	104	104	105
Divers	87	86	85	85	97	87	87	87	87	88	88	89	90	90	90	89	89	89
Salaire moyen	653	660	686	710	720	733	751	783	819	841	863	896	948	1010	1081	1166	1247	1329
Ecart-type	45	47	48	51	48	48	47	50	50	51	50	48	50	48	52	57	68	73
Coefficient de var.	6,9	7,0	7,1	7,1	6,7	6,5	6,2	6,4	6,2	6,1	5,7	5,4	5,3	4,8	4,8	4,9	5,4	5,5

TABEAU III.11
Disparités des salaires des employés masculins
Catégorie 3

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	103	103	102	101	102	101	103	106	105	104	103	105	107	108	108	111	109	109
Alimentation	98	96	97	95	97	93	94	93	94	93	95	96	96	100	99	98	103	103
Chimie	117	119	118	119	115	115	112	113	111	112	111	112	110	110	108	110	109	110
Habillement	89	91	89	87	89	92	92	93	93	94	94	94	93	93	92	91	91	92
Arts graphiques	97	99	101	102	102	103	103	100	103	101	103	100	101	100	100	99	98	97
Métaux et machines																		
Horlogerie	103	101	99	100	102	103	100	100	101	99	99	98	98	96	96	94	95	97
Textile	100	100	105	103	101	100	100	102	100	100	98	98	98	98	96	96	96	98
Bois	93	93	92	94	94	95	96	93	92	94	95	94	96	96	98	99	100	101
Papier et cuir	107	105	104	104	103	102	104	105	105	106	105	107	104	104	103	105	102	101
Divers	92	93	94	96	95	96	96	96	97	97	97	96	98	97	97	97	97	91
Salaire moyen	549	555	575	591	602	617	635	653	675	699	722	743	793	835	906	979	1052	1121
Ecart-type	42	43	45	47	40	39	35	41	39	40	37	43	40	43	50	64	59	67
Coefficient de var.	7,7	7,8	7,9	8,0	6,6	6,3	5,6	6,3	5,8	5,7	5,1	5,8	5,1	5,2	5,6	6,5	5,6	6,0

TABLEAU III.12

Disparités brutes des salaires des employés totales

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	103	104	103	104	104	103	103	104	106	106	105	106	105	107	107	107	108	109
Alimentation	98	98	97	97	97	97	97	97	98	97	97	98	97	98	98	98	97	98
Chimie	111	111	111	110	110	110	109	107	107	108	108	107	108	109	110	111	113	113
Habillement	100	101	100	100	99	99	100	99	99	99	99	99	98	98	98	98	97	96
Arts graphiques	96	96	97	98	96	99	99	99	99	99	100	99	100	99	100	100	101	102
Métaux et machines	99	99	99	99	100	100	100	100	100	100	101	100	101	100	100	99	98	98
Horlogerie	100	100	102	103	104	104	102	105	103	101	99	98	98	97	97	95	95	94
Textile	103	102	103	103	102	101	100	99	98	98	98	98	97	96	96	97	97	95
Bois	93	93	92	92	93	93	94	95	96	96	96	96	97	98	97	98	97	99
Papier et cuir	106	105	104	103	101	102	101	101	101	101	102	103	103	103	103	102	102	102
Divers	92	91	91	91	91	92	94	93	94	94	95	96	96	95	95	95	94	94
Salaire moyen	468	472	488	503	514	525	539	563	586	609	627	651	685	733	786	842	899	962
Ecart-type	25	25	26	26	26	25	21	22	22	25	23	23	26	31	38	40	49	56
Coefficient de var.	5,3	5,2	5,3	5,1	5,1	4,8	3,9	4,0	3,7	4,1	3,6	3,6	3,7	4,2	4,8	4,8	5,5	5,9

TABEAU III.13
Disparités des salaires des employés
Catégorie 1

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	94	94	96	99	99	98	100	101	100	98	102	101	104	103	103	104	105	103
Alimentation	99	99	98	98	98	97	98	96	98	98	99	98	96	97	97	94	95	98
Chimie	113	111	110	109	111	110	109	108	109	108	108	106	108	109	113	113	113	113
Habillement	104	105	105	103	103	103	105	105	105	104	104	102	102	101	101	99	99	99
Arts graphiques	95	96	97	97	97	98	98	99	98	100	100	100	100	99	97	99	101	99
Métaux et machines																		
Horlogerie	98	97	99	98	99	102	99	102	102	102	101	99	97	95	95	94	94	95
Textile	101	101	102	100	99	100	101	101	99	101	99	101	101	101	101	101	101	99
Bois	93	95	93	96	96	94	94	94	93	92	93	95	95	97	96	97	95	95
Papier et cuir	106	105	104	103	101	102	100	99	100	103	101	102	102	104	104	104	104	104
Divers	99	98	96	97	96	96	96	95	95	95	94	96	93	93	92	92	94	95
Salaire moyen	586	597	618	636	649	666	681	706	738	765	788	825	861	913	978	1060	1134	1121
Ecart-type	34	30	31	24	27	28	28	29	32	33	32	26	38	42	56	59	66	63
Coefficient de var.	5,8	4,9	4,9	3,9	4,1	4,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,1	4,4	4,5	5,7	5,6	5,8	5,1

TABLEAU III.14
Disparités des salaires des employés
Catégorie 2

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	102	102	100	102	101	101	101	102	102	104	103	104	104	106	106	107	107
Alimentation	98	98	98	97	97	97	99	98	98	98	97	99	99	100	99	99	98
Chimie	113	112	112	112	111	111	110	109	110	110	109	107	108	109	111	114	116
Habillement	99	100	99	98	98	98	99	98	99	98	98	98	96	97	95	96	96
Arts graphiques	94	94	96	97	97	97	98	97	98	98	100	100	100	99	100	100	101
Métaux et machines																	
Horlogerie	101	101	102	104	104	104	103	105	103	102	101	100	100	98	99	96	96
Textile	109	109	109	111	109	108	106	106	104	105	105	104	101	101	101	101	100
Bois	91	90	90	89	89	90	92	93	95	94	93	92	95	96	95	96	96
Papier et cuir	103	104	104	102	102	103	102	101	100	101	103	103	105	102	102	101	100
Divers	89	89	90	89	90	90	92	90	91	91	91	93	92	92	90	91	90
Salaire moyen	449	453	470	485	495	507	519	545	567	588	604	628	659	701	752	805	861
Ecart-type	31	31	32	35	34	33	28	30	28	30	30	29	31	34	42	48	58
Coefficient de var.	6,9	6,9	6,8	7,2	6,9	6,5	5,4	5,6	5,0	5,2	5,0	4,6	4,6	4,9	5,6	6,0	6,7

TABLEAU III.15
Disparités des salaires des employés
Catégorie 3

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Terres et pierre	107	103	108	98	103	103	101	102	103	110	103	106	102	100	102	96	98	102
Alimentation	100	102	101	101	101	99	101	101	100	102	102	102	101	101	101	101	100	100
Chimie	114	117	117	117	117	118	115	108	108	109	110	106	107	106	107	109	109	108
Habillement	97	100	100	100	97	97	100	98	97	97	97	97	97	98	99	100	99	97
Arts graphiques	94	92	89	93	96	98	100	99	98	98	100	99	99	98	100	101	98	99
Métaux et machines																		
Horlogerie	105	107	106	108	110	109	108	111	110	108	104	104	105	103	102	100	99	99
Textile	109	107	108	108	107	106	104	104	103	101	101	101	100	101	101	100	102	101
Bois	85	87	84	88	92	87	87	90	92	94	93	95	97	97	95	99	100	97
Papier et cuir	111	104	103	104	101	100	103	102	102	100	104	103	100	102	98	101	98	101
Divers	78	80	83	81	78	81	83	87	86	83	87	90	91	93	96	94	95	97
Salaire moyen	369	369	387	394	406	410	421	439	457	481	490	503	534	572	616	656	700	760
Ecart-type	42	39	40	39	41	42	37	31	31	37	30	25	23	19	19	25	25	24
Coefficient de var.	11,3	10,4	10,5	9,8	10,1	10,1	8,8	7,0	6,9	7,6	6,1	4,9	4,3	3,3	3,1	3,8	3,6	3,1

TABLEAU III.16

Disparités des salaires de l'ensemble des employés
(Elimination de l'influence due au sexe et à la qualification)

	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Terres et pierre	99	100	99	99	99	98	99	99	100	99	100	101	101	102	103	103	103
Alimentation	101	101	100	100	100	100	100	100	100	100	100	101	100	101	100	99	100
Chimie	112	112	111	111	112	111	110	109	109	109	108	107	108	108	110	111	112
Habillement	99	100	99	99	99	99	99	98	99	99	99	98	98	98	97	97	97
Arts graphiques	97	97	99	99	100	101	101	101	101	101	102	101	102	101	101	101	101
Métaux et machines																	
Horlogerie	102	102	103	104	105	106	105	107	106	105	104	103	102	100	100	98	97
Textile	104	104	104	104	104	103	102	101	101	102	101	101	101	101	100	100	101
Bois	90	90	90	90	90	90	91	91	90	91	91	91	92	93	93	95	95
Papier et cuir	105	106	105	105	104	104	103	103	103	104	104	104	104	104	103	103	102
Divers	90	90	90	90	90	90	91	90	90	91	91	91	91	92	92	92	92
Coefficient de var.	6,2	6,2	6,2	6,4	6,3	6,1	5,5	5,7	5,7	5,4	5,2	5,0	4,9	4,8	4,8	4,8	5,1

NOTES

- ¹ A. BIENAYMÉ, *Croissance et monnaie en plein emploi*, Cujas, 1964, p. 1.
- ² C. P. KINDLEBERGER, *Europe's Postwar Growth: The Role of Labour Supply*, Harvard University Press, 1967.
- ³ *Ibid.*, *op. cit.*, p. 3.
- ⁴ *Ibid.*, *op. cit.*, p. 14.
- ⁵ *Ibid.*, *op. cit.*, p. 4.
- ⁶ A. NYDEGGER, « Die statistische Erfassung der Arbeitskräfte », *Aussenwirtschaft*, juin 1965, pp. 144-161. Cet auteur donne une vue générale des statistiques suisses de la main-d'œuvre.
- ⁷ F. SELIER, « Marché du travail et analyse de la répartition », *Economie appliquée*, janvier-juin 1955, p. 91.
- ⁸ J. T. DUNLOP, « The Task of Contemporary Wage Theory », in G. W. TAYLOR et F. C. PIERSON, *New Concepts in Wage Determination*, p. 128.
- ⁹ Les principales études sur ce genre de disparités ont été recensées par MARCHAL et LECAILLON, *La Répartition du Revenu national*, Génin, Paris, 1958, t. I, pp. 495 ss. Cf. également OCDE, « Salaires et mobilité de la main-d'œuvre », Suppl. N° 1, *Résumés d'articles choisis*, Paris, 1966.
- ¹⁰ J. R. CROSSLEY, *Collective Bargaining, Wage Structure, and the Labour Market in the United Kingdom*, p. 207.
- ¹¹ R. PRESSAT, *L'analyse démographique*, PUF, Paris, 1961, pp. 258 ss.
- ¹² L. G. REYNOLDS et C. H. TAFT, *The Evolution of Wage Structure*, Yale University Press, 1956, p. 349.
- ¹³ TIANO et SELIER, *Economie du travail*, PUF, Paris, 1962, pp. 272 ss.
- ¹⁴ Au surplus, les différences salariales personnelles qui ne sont pas dues au sexe, à la race ou à l'âge proviennent des différentes méthodes de paiement des salaires, L. G. REYNOLDS et C. H. TAFT, *op. cit.*, pp. 170 ss.
- ¹⁵ R. A. LESTER, *Economics of Labor*, Macmillan, New York, 1964, p. 311.
- ¹⁶ J. R. CROSSLEY, *Op. cit.*, p. 210 ; C. KERR, « Wage Relationships - The Comparative Impact of Market and Power Forces », in J. T. DUNLOP, Ed., *The Theory of Wage Determination*, pp. 175 ss.
- ¹⁷ J. R. CROSSLEY, *op. cit.*, p. 210.
- ¹⁸ L. G. REYNOLDS et C. H. TAFT, *op. cit.*, pp. 174 ss.
- ¹⁹ *Ibid.*, *op. cit.*, p. 359.
- ²⁰ MARCHAL et LECAILLON, *op. cit.*, pp. 304 ss. et L. G. REYNOLDS et C. H. TAFT, *op. cit.*, pp. 330 ss. et 445 ss.

²¹ MARCHAL et LECAILLON, *op. cit.*, p. 347.

²² Principales études : MARCHAL et LECAILLON, « La Répartition du revenu national », *op. cit.*; REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*; TIANO et SELIER, « Economie du travail », *op. cit.*; OCDE, *Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre*, Paris 1965; OCDE, « Salaires et mobilité de la main-d'œuvre », Suppl. N° 1, *Résumés d'articles choisis*, Paris, 1966; P. G. KEAT, « Long Run Changes in Occupational Wage Structure », *The Journal of Political Economy*, déc. 1960, pp. 584-600; R. PERLMAN, « Forces Widening Occupational Wage Differentials », *The Review of Economics and Statistics*, mai 1958, pp. 107-115; M. PARODI, *Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers*, Ed. Rivière, Paris, 1962; G. MARION, « L'offre de travail et la disparité occupationnelle des salaires en longue période », *L'Actualité économique*, N° 2, 1963.

²³ R. PERLMAN, « Forces Widening Occupational Wage Differentials », *op. cit.*, p. 109; E. E. MUNTZ, « La diminution des différences de salaires fondées sur la qualification professionnelle aux Etats-Unis », *Revue internationale du Travail*, N° 6, 1955, pp. 637-655.

²⁴ G. MARION, « L'offre de travail et la disparité occupationnelle des salaires », *op. cit.*, p. 222.

²⁵ REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*, p. 357.

²⁶ G. FRIEDMANN, *Le travail en miettes*, Gallimard, Paris, 1956; A. TOURAINE, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, CNRS, 1955.

²⁷ M. W. REDER, « Wage Differentials: Theory and Measurement », in National Bureau of Economic Research, *Aspects of Labor Economics*, p. 265.

²⁸ C. KERR, « Wage Relationships- The Comparative Impact of Market and Power Forces », *op. cit.*, p. 185 ss.

²⁹ REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*, pp. 185 ss.

³⁰ R. PERLMAN, « Forces Widening Occupational Wage Differentials », *op. cit.* Les arguments de R. Perlman sont contredits par M. W. REDER, « Wage Differentials », *op. cit.*, p. 267 ss.

³¹ M. W. REDER, « Wage Differentials », *op. cit.*, p. 269, note 21.

³² Cf. MARCHAL et LECAILLON, *op. cit.*, pp. 347 ss.; M. W. REDER, *Wage Structure, Theory and Measurement*, pp. 258 ss.

³³ M. W. REDER, « The Theory of Occupational Wage Differentials », *The American Economic Review*, déc. 1955, pp. 833-852 et « Wage Differentials », *op. cit.*, pp. 276 ss.

³⁴ R. PERLMAN, « Forces Widening Occupational Wage Differentials », *op. cit.*, pp. 111 ss.

³⁵ R. PERLMAN, *op. cit.*, p. 111; H. GOLDSTEIN, « The Changing Occupational Structure », *Monthly Labor Review*, déc. 1947, p. 657; P. BELL, « Cyclical Variations and Trends in Occupational Wage Differences in American Industry since 1914 », *Monthly Labor Review*, novembre 1951, p. 329.

³⁶ R. PERLMAN, *op. cit.*, p. 111.

³⁷ L. E. GALLAWAY, « Labor Mobility and Structural Unemployment », *The American Economic Review*, sept. 1963, p. 696.

³⁸ J. T. DUNLOP et M. ROTHBAUM, « Comparaisons internationales des structures de salaires », *Revue internationale du Travail*, N° 4, 1955, p. 398; OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 30; R. A. LESTER, « Economics of Labor », *op. cit.*, p. 307, plus note 2.

³⁹ S. LEBERGOTT, *The Review of Economics and Statistics*, nov. 1947, pp. 275-276.

⁴⁰ J. T. DUNLOP et M. ROTHBAUM, « Comparaisons internationales des structures des salaires », *op. cit.*, p. 398 ; MARCHAL et LECAILLON, « La répartition du revenu national », *op. cit.*, p. 300 ; TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, p. 239 ; F. SELLIER, « Marché du travail et analyse de la répartition », *op. cit.*, p. 91 ; R. A. LESTER, « Economics of Labor », *op. cit.*, p. 388 ; OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, pp. 146 ss.

⁴¹ R. A. LESTER, « Economics of Labor », *op. cit.*, p. 308 ; OCDE, *Salaires et mobilité de la main-d'œuvre*, Suppl. 1, p. 66.

⁴² M. NIVEAU, « Les formes de la concurrence et la dispersion des salaires », *Economie appliquée*, N° 4, 1959, p. 572.

⁴³ M. NIVEAU, *op. cit.*, p. 584. Niveau cite un certain nombre d'études qui tendent à confirmer l'opinion que l'imperfection du marché tend à égaliser les salaires : REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.* ; H. A. TURNER, *Trade Unions, Differentials and Levelling of Wages*, The Manchester School of Economic and Social Studies, 1952, pp. 227-282 ; C. KERR, « Wage Relationships - The Comparative Impact of Market and Power Forces », *op. cit.*, pp. 173-193 ; KNOWLES et ROBERTSON, « Differences between the Wages of Skilled and Unskilled », *Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics*, avril 1951 ; P. H. DOUGLAS, *Real Wages in the United States 1890-1926*, Boston, 1930.

⁴⁴ M. VACHER, « Quelques aspects de la structure des salaires horaires ouvriers dans l'industrie et le commerce en 1954 », *Etudes statistiques*, N° 1, janv.-mars 1956, pp. 49-68.

⁴⁵ P. H. DOUGLAS, *Real Wages in U.S.*, 1930.

⁴⁶ A. ROSS, *Trade Union Wage Policy*, University of Michigan Press, 1953, pp. 116-119.

⁴⁷ R. OZANNE, « Impact of Unions on Wage Level and Income Distribution », *The Quarterly Journal of Economy*, mars 1959 ; A. RESS, *The Economics of Trade Unions*, University of Chicago Press, 1962, pp. 62 ss.

⁴⁸ C. KERR, « Wage Relationships - The Impact of Market and Power Forces », *op. cit.*, p. 181 ; REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*, pp. 192 ss.

⁴⁹ A. TIANO, *L'action syndicale ouvrière et la théorie économique du salaire*, Ed. Génin, Paris, pp. 367-373 et 380-385.

⁵⁰ R. A. LESTER, « Economics of Labor », *op. cit.*, p. 309 ; MARCHAL et LECAILLON, « La répartition du revenu national », *op. cit.*, p. 301 ; A. TIANO, « L'action syndicale ouvrière et la théorie économique du salaire », *op. cit.*, pp. 370-371 ; L. G. REYNOLDS, « The Impact of Collective Bargaining on the Wage Structure in the United States », in J. T. DUNLOP, « The Theory of Wage Determination », *op. cit.*, p. 220. Reynolds, qui admet la thèse de l'efficacité, estime que l'amélioration des rémunérations de certains travailleurs est acquise au détriment de la grande majorité des autres ouvriers.

⁵¹ A. TIANO, « L'action syndicale ouvrière », *op. cit.*, pp. 376-377.

⁵² MARCHAL et LECAILLON, « La répartition du revenu national », *op. cit.*, p. 301.

⁵³ *Ibid.*, *op. cit.*, p. 303.

⁵⁴ A. TIANO, « L'action syndicale ouvrière », *op. cit.*, p. 375 ; cf. également les différentes monographies in REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*

⁵⁵ TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, p. 587.

⁵⁶ MARCHAL et LECAILLON, « La répartition du revenu national », *op. cit.*, p. 303.

⁵⁷ *Ibid.*, *op. cit.*, pp. 267 ss.

⁵⁸ *Ibid.*, *op. cit.*, p. 269.

⁵⁹ *Ibid.*, *op. cit.*, pp. 272-273.

⁶⁰ Le coefficient de corrélation de rang, utilisé généralement pour ce genre de comparaison, ne permet pas de retenir les branches nouvelles, ni celles qui ont subi des transformations importantes, ni celles qui ont disparu. On ne peut comparer que les branches existantes à l'époque de base.

⁶¹ D. E. CULLEN, « The Interindustry Wage Structure 1849-1950 », *The American Economic Review*, janv. 1956, 1956, pp. 363 ss.

⁶² P. HADDY et N. A. TOLLES, « British and American Changes in Interindustry Wage Structure under Full Employment », *The Review of Economics and Statistics*, nov. 1957, pp. 408-414.

⁶³ OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, pp. 29-30 ; REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*, p. 353.

⁶⁴ OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 38 ; R. A. LESTER, « Economics of Labors », *op. cit.*, p. 307 ; P. HADDY et N. A. TOLLES, « British and American Changes in Interindustry Wage Structure under Full Employment » ; C. KERR, « Wage Relationships - The Impact of Market and Power Forces », *op. cit.*, p. 180 ; REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*, p. 352.

⁶⁵ OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 38 ; D. E. CULLEN, « The Interindustry Wage Structure 1899-1950 », *op. cit.* ; TIANO et SELLIER, « Economie du travail », pp. 237 ss.

⁶⁶ Pour Slichter, il y a stabilité en courte période. S. H. SLICHTER, « Notes on the Structure of Wages », *The Review of Economics and Statistics*, fév. 1950. Cf. CULLEN, « The interindustry Wage Structure », *op. cit.*, p. 354.

⁶⁷ J. J. SILVESTRE, « Le comportement cyclique des hausses salariales dans les industries de transformation », *Revue d'économie politique*, N° 2, 1965, p. 312.

⁶⁸ D. E. CULLEN, « The Interindustry Wage Structure 1899-1950 », *op. cit.*, p. 362 ; P. HADDY et N. A. TOLLES, « British and American Changes in Interindustry Wage Structure under Full Employment », *op. cit.* ; J. T. DUNLOP et M. ROTHBAUM, « Comparaisons internationales des structures de salaires », *op. cit.*, p. 399 ; G. ROTTIER, « The Evolution of Wage Differentials : A Study of British Data », in J. T. DUNLOP, « The Theory of Wage Determination », *op. cit.*, p. 242.

⁶⁹ D. E. CULLEN, « The Interindustry Wage Structure », *op. cit.*, p. 362 ; J. T. DUNLOP et M. ROTHBAUM, « Comparaisons internationales des structures de salaires », *op. cit.*

⁷⁰ A. MARSHALL, *Principles of Economics*, cité par M. NIVEAU, « Les formes de la concurrence et la dispersion des salaires », *op. cit.*, p. 572.

⁷¹ E. H. PHELPS BROWN, *The Economics of Labor*, Yale University Press, 1964, p. 127 ; REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*, p. 369.

⁷² M. NIVEAU, « Les formes de la concurrence et la dispersion des salaires », *op. cit.*, p. 578.

⁷³ « L'existence de groupes, le développement des grandes unités modifient la forme et le fonctionnement des marchés, mais ne les fait pas disparaître. Le prix des facteurs peut être fixé par l'Etat ou par négociations entre grandes unités économiques ; cependant, l'offre et la demande des facteurs restent libres... Certes, les marchés de facteurs n'ont rien à voir avec les marchés de concurrence parfaite ; ils relèvent de l'analyse moderne des marchés (monopole, monopole bilatéral, oligopole) : le fait qu'un

marché change de forme ne permet pas cependant de dire qu'il ne mérite plus le nom de marché. » R. BARRE, *Economie politique*, t. II, PUF, 1956, p. 48, cité par M. NIVEAU, *op. cit.*, p. 582.

⁷⁴ D. J. ROBERTSON, *The Economics of Wages*, Macmillan, Londres, 1963, p. 103 : « La structure des salaires est, d'une part, créée par la demande de différents types de travail, chacun soumis à la productivité marginale, et, d'autre part, à l'offre des différents types de main-d'œuvre..., cette offre étant relativement peu élastique en raison d'un certain nombre d'immobilités. Il en résulte différents marchés qui sont plus ou moins reliés les uns aux autres, car des transferts de main-d'œuvre existent entre ces différents marchés. » Cf. également F. SELLIER, « Marché du travail et analyse de la répartition », *op. cit.*, pp. 87 ss.

⁷⁵ L. ULMAN, « Labor Mobility and Industrial Wage Structure in the Postwar United States », *op. cit.*, p. 76 ; OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, pp. 81 ss.

⁷⁶ R. L. RAIMON, « Interstate Migration and Wage Theory », *The Review of Economics and Statistics*, nov. 1962, pp. 423-438 ; S. ROTTENBERG, « On Choice in Labor Markets », *Industrial and Labor Relations Review*, janv. 1956 ; R. L. BUNTING, « A Test of the Theory of Geographic Mobility », *Industrial and Labor Relations Review*, oct. 1961, pp. 75-82 ; L. ULMAN, « Labor Mobility and the Industrial Wage Structure », *op. cit.*, p. 76, note 2 ; M. W. LEISERSON, « Wage Decisions and Wage Structure in the United States », in HUGH-JONES, *Wage Structure in Theory and Practice*, p. 54.

⁷⁷ R. L. RAIMON, « Interstate Migration and Wage Theory », *op. cit.*, pp. 437 ss.

⁷⁸ D. E. CULLEN in « National Bureau of Economic Research, Aspects of Labor Economics », *op. cit.*, p. 312.

⁷⁹ M. W. REDER, « Wage Structure Theory and Measurement », *op. cit.*, pp. 276-277. Les différences salariales réelles qui subsistent à long terme sont dues aux différences de composition de la main-d'œuvre suivant la qualification dans les différentes industries. Quant aux différences nominales, elles résultent des coûts de la vie différents suivant les aires.

⁸⁰ S. FABRICANT, « Basic Facts on Productivity Changes », New York, NBER, *Occasional Paper* 63, 1959, pp. 29-37. Reder apporte d'autres confirmations ou infirmations, cf. REDER, « Wage Structure Theory and Measurement », *op. cit.*, pp. 276 ss.

⁸¹ J. R. CROSSLEY, « Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour Market », *op. cit.*, pp. 216 ss.

⁸² *Ibid.*, *op. cit.*, p. 216.

⁸³ M. W. REDER, « Wage Structure Theory and Measurement », *op. cit.*, pp. 288 ss. ; W. B. REDDAWAY, « Wage Flexibility and the Distribution of Labour », *Lloyd's Bank Review*, 1959 ; E. H. PHELPS BROWN et M. H. BROWNE, « Earnings in Industries of the United Kingdom 1948-1959 », *The Economic Journal*, sept. 1962, pp. 517-548 ; L. ULMAN, « Labor Mobility and Industrial Wage Structure in the Postwar United States », *op. cit.* ; OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*

⁸⁴ J. R. CROSSLEY, *op. cit.*, p. 219. Comparant les études de Reddaway et de Phelps Brown et Browne, Crossley remarque que si le coefficient de corrélation obtenu par Reddaway est plus élevé que celui des deux autres auteurs, c'est parce que ces derniers étudient une période plus longue. Or, une corrélation positive entre emploi et salaires est avant tout un phénomène de courte période.

⁸⁵ M. W. REDER, « Wage Structure Theory and Measurement », *op. cit.*, p. 291, cf. aussi OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.* spécialement chap. 6.

⁸⁶ M. W. REDER, « Wage Structure Theory and Measurement », *op. cit.*, pp. 298-299 ; E. M. HUGH-JONES, *Wage Structure in Theory and Practice*, pp. VIII-X.

⁸⁷ A. MARSHALL, *Principles of Economics*, 8^e éd., Macmillan, Londres, p. 547, cité par M. NIVEAU, « Les formes de la concurrence et la dispersion des salaires », *op. cit.*, p. 572.

⁸⁸ D. E. CULLEN, in « National Bureau of Economic Research, Aspects of Labor Economics », p. 312.

⁸⁹ C. KERR, « Labor Markets : Their Character and Consequences », in R. A. LESTER, éd., *Labor : Readings on Major Issues*, Random House, New York, p. 296.

⁹⁰ J. T. DUNLOP, « The Task of Contemporary Wage Structure », in TAYLOR et PIERSON, *New Concepts in Wage Determination*, pp. 117 ss. Dans le même ouvrage collectif, cf. également l'article de E. R. LIVERNASH, « The Internal Wage Structure », pp. 140 ss.

⁹¹ M. W. LEISERSON, « Wage Decisions and Wage Structure in the U. S. », *op. cit.*, p. 30.

⁹² *Ibid.*, pp. 31 ss.

⁹³ R. A. LESTER, « Economics of Labor », *op. cit.*, p. 293.

⁹⁴ M. NIVEAU, « Les formes de la concurrence et la dispersion des salaires », *op. cit.*, p. 580.

⁹⁵ J. R. CROSSLEY, *op. cit.*, pp. 226 ss.

⁹⁶ TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, p. 245.

⁹⁷ J. R. CROSSLEY, *op. cit.*, p. 181.

⁹⁸ J. T. DUNLOP, « The task of Contemporary Wage Structure », *op. cit.*, pp. 129 ss.

⁹⁹ La traduction de ces deux expressions est de A. PAGE, « Objectifs actuels de la théorie des salaires », *Revue économique*, N° 1, 1959, pp. 64 ss.

¹⁰⁰ J. E. MAHER, « The Wage Patterns in the United States », *Industrial and Labor Relations Review*, oct. 1961, pp. 3-25.

¹⁰¹ M. W. LEISERSON, *op. cit.*, p. 37.

¹⁰² J. R. CROSSLEY, *op. cit.*, pp. 174 ss.

¹⁰³ *Ibid.*, p. 175.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 175.

¹⁰⁵ TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, p. 583.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 582 ss.

¹⁰⁷ REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*, pp. 192 ss. et pp. 395 ss. Et plus généralement chap. 7.

¹⁰⁸ M. W. LEISERSON, *op. cit.*, pp. 53 ss. ; C. KERR, « Wage Relationships - The Comparative Impact of Market and Power Forces », in J. T. DUNLOP, éd. ; cf. également in N. CHAMBERLAIN and others, éds., *A decade of Industrial Relations Research*, New York, 1958, les communications de G. HILDENBRAND, *The Economics Effects of Unionism* et N. W. REDER, *Wage Determination in Theory and Practice*.

¹⁰⁹ REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », *op. cit.*, p. 368.

¹¹⁰ M. W. LEISERSON, *op. cit.*, p. 58.

¹¹¹ M. NIVEAU, « Les formes de la concurrence et la dispersion des salaires », *op. cit.*, pp. 576 ss. ; J. R. CROSSLEY, *op. cit.*, pp. 232 ss.

¹¹² E. H. PHELPS BROWN, « The Economics of Labor », p. 151.

¹¹³ *La Vie économique*, nov. 1956.

¹¹⁴ MARCHAL et LECAILLON, « La détermination du revenu national », *op. cit.*, pp. 262 ss.

¹¹⁵ OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », Paris, 1965.

¹¹⁶ Les salaires versés aux ouvriers des entreprises affiliées à l'Association suisse des constructeurs de machines et des industries en métallurgie font exception aux règles énoncées. Les salaires de ces branches se rapportent à l'ensemble du second semestre ; les salaires et les traitements moyens n'englobent pas non plus les allocations pour enfants, les gratifications et les autres prestations accordées indépendamment du lieu du travail. Les allocations d'automne et les gratifications annuelles ne sont non plus comprises dans les gains moyens perçus dans les entreprises de l'Association suisse des industries chimiques bâloises, les entreprises affiliées à l'Association des industriels suisses de la chaussure et à la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse. Dans les Arts graphiques, les allocations pour enfants ne sont plus comprises depuis 1960, dans les chiffres relatifs aux entreprises affiliées à la Société suisse des maîtres imprimeurs.

Ces différences dans les relevés peuvent être la cause d'une sous-estimation des différences réelles de salaires entre branches. Dans la mesure toutefois où les branches ci-dessus font partie des branches qui paient les salaires les plus élevés (donc d'un même groupe), on peut considérer que ces statistiques sont valables. Il faudra se souvenir néanmoins que les disparités réelles entre les deux groupes sont plus considérables que ne le laissent apparaître les calculs.

¹¹⁷ REYNOLDS et TAFT, « The Evolution of Wage Structure », pp. 11-12 ; R. A. LESTER, « Economics of Labor », pp. 294 ss.

¹¹⁸ Nous avons retenu cinq catégories de gains horaires moyens pour les ouvriers et neuf catégories de traitements mensuels pour les employés :

Ouvriers :

- Gains horaires moyens de l'ensemble des ouvriers (Hommes et femmes),
- Gains horaires moyens des ouvriers masculins totaux,
- Gains horaires moyens des ouvriers masculins qualifiés,
- Gains horaires moyens des ouvriers masculins semi- et non-qualifiés,
- Gains horaires moyens des ouvrières (totales).

Employés :

- Traitements mensuels moyens de l'ensemble des employés,
- Traitements mensuels moyens des employés masculins totaux (toutes qualifications),
- Traitements mensuels moyens des employés masculins, catégorie 1 (employés qualifiés travaillant de façon indépendante et justifiant d'un apprentissage ou d'études complètes),
- Traitements mensuels moyens des employés masculins, catégorie 2 (employés ne travaillant pas de façon indépendante mais justifiant d'un apprentissage ou de connaissances spéciales),
- Traitements mensuels moyens des employés masculins catégorie 3 (employés auxiliaires).

Nous avons retenu les mêmes catégories pour les employées (femmes).

¹¹⁹ VACHER, *Etudes statistiques*, janv.-mars 1956.

$$^{120} I_g = \frac{a \text{ (ind. de disp. corrigée des ouv.)} + b \text{ (idem employés)}}{a + b}$$

(a et b sont les coefficients de pondération, c'est-à-dire le nombre des salariés de chaque catégorie).

¹²¹ L'indice de dispersion interindustrielle des salaires a été obtenu en calculant le coefficient de variation des indices de disparité. L'indice de dispersion des disparités brutes est représenté par le coefficient de variation des gains horaires moyens et des traitements mensuels moyens. (Ce coefficient de variation s'obtient en divisant l'écart-type des gains ou des traitements par la moyenne arithmétique simple des gains ou des traitements de la catégorie considérée.) L'écart-type des gains ou des traitements constitue une mesure de dispersion en termes absolus.

¹²² Les coefficients de corrélation de rang ont été obtenus en comparant le rang occupé par chacune des onze branches en 1949 (année de base) avec le rang occupé dans les années postérieures (formule de Spearman).

¹²³ D. E. CULLEN, « The Interindustry Wage Structure 1899-1950 », *The American Economic Review*, juin 1956, pp. 353-369 ; OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, pp. 27 ss. ; P. HADDY et N. A. TOLLES, « British and American Changes in Interindustry Wage Structure », *op. cit.*

¹²⁴ En général, les écarts en termes absolus (écart-type) se sont accrus tout au long de la période. Ils marquent néanmoins un mouvement d'arrêt lors du revernement de la tendance de la dispersion en termes relatifs (coefficient de variation). Cet accroissement de la dispersion en termes absolus s'explique par l'évolution divergente des différents taux d'augmentation des salaires, cf. OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 34.

¹²⁵ Les différences de composition de la main-d'œuvre par qualifications et par sexes masquent les différences réelles des gains des diverses branches.

¹²⁶ J. J. SILVESTRE, « Le comportement cyclique des hausses de salaires dans les industries de transformation », *Revue d'économie politique*, N° 2, 1965, pp. 312-328.

¹²⁷ Les écarts à la moyenne des augmentations en termes absolus sont tout à fait comparables aux augmentations de salaires en termes relatifs. On retrouve les mêmes branches dans les mêmes groupes et les courbes ont des évolutions identiques.

¹²⁸ A. W. PHILLIPS, « The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom 1861-1957 », *Economica*, N° 100, nov. 1958, pp. 283-299 ; R. C. LIPSEY, « The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom 1861-1957 : A Further Analysis », *Economica*, N° 105, fév. 1960, pp. 1-31 ; R. J. BHATIA, « Unemployment and the Rate of Change of Money Earnings in the United States 1900-1958 », *Economica*, N° 111, août 1961, pp. 286-296.

¹²⁹ A. W. PHILLIPS, *op. cit.*, pp. 283 et 299 ; A. REES, « Long Run Effects of Full Employment on the Labor Market », *The American Economic Review*, mai 1953, p. 456 ; A. M. ROSS, éd., *Employment Policy and the Labor Market*, University of California Press, 1965, p. 99 ; A. P. LERNER, *Economics of Employment*, pp. 194 ss. ; R. J. BALL, *Inflation and the Theory of Money*, Allen and Unwin, Londres, p. 149 ; M. NIVEAU, *op. cit.*, p. 588.

¹³⁰ D. E. CULLEN, « The Interindustry Wage Structure », *op. cit.* ; BLOOM, NORTHROP, ROWAN, eds., *Readings in Labor Economics*, p. 526 ; P. HADDY et M. E. CURREL, « British Interindustrial Earnings Differential », *op. cit.*

¹³¹ F. LERIDON, « Evolution de la population active en divers pays industriels », *Population*, N° 3, 1959 ; *Revue internationale du travail*, N° 5, 1956, pp. 555-577.

¹³² L'indice suisse de la production industrielle n'est établi que depuis 1958. Cf. « Indice suisse de la production industrielle », 75^e suppl. à la *Vie économique*, Berne, 1965.

¹³³ H. BARTOLI, « Analyses et signification des migrations de main-d'œuvre », *Cahiers de l'ISEA*, série AB 6, sept. 1966, p. 163.

¹³⁴ R. MOSSÉ, *Les salaires*, Ed. Rivière, Paris, 1952, p. 92.

¹³⁵ Offre d'emploi = demande de main-d'œuvre

Demande d'emploi = offre de main-d'œuvre

¹³⁶ A. BIENAYMÉ, *Croissance et monnaie en plein emploi*, Cujas, 1964, p. 76.

¹³⁷ J. C. R. DOW et L. A. DICKS-MIREAUX, « The Excess Demand for Labour », *Oxford Economic Papers*, 1958, pp. 1-33.

¹³⁸ TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, p. 69 ; H. BARTOLI, « Analyses et signification des migrations de main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 165.

¹³⁹ H. BARTOLI, *op. cit.*, pp. 163-164.

¹⁴⁰ *Rapport de la Commission chargée de l'étude des problèmes de la main-d'œuvre*, Berne, 1964, pp. 89 et 132.

¹⁴¹ *Ibid.*, p. 132.

¹⁴² TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, pp. 24 ss.

¹⁴³ OCDE, « Statistique de main-d'œuvre », Paris, 1965, cité par H. M. HAGMANN, *Les travailleurs étrangers, chance et tourment de la Suisse*, Payot, 1966, p. 67.

¹⁴⁴ F. SELLIER, « L'adaptation de l'offre à la demande de travail », *Economie appliquée*, janv.-juin 1955, p. 77 ; TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, pp. 55 ss.

¹⁴⁵ F. SELLIER, « Essai de reconstruction des catégories d'emploi », *Economie appliquée*, janv.-juin 1955, p. 62 : La mobilité entre salariat, artisanat ou commerce, entre agriculture et salariat, constitue un phénomène aussi important pour l'analyse de l'offre de travail que la mobilité à l'intérieur du « marché du travail » proprement dit.

¹⁴⁶ Pour une étude de la mobilité de la main-d'œuvre en Suisse : B. SCHMUTZ, *La signification des facteurs de mouvements de la main-d'œuvre dans les transformations de la structure professionnelle*, La Baconnière, Neuchâtel, 1965.

¹⁴⁷ TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, p. 48.

¹⁴⁸ BIT, *Les migrations internationales de main-d'œuvre*, Genève, 1959, p. 4.

¹⁴⁹ J. DE MENTHON, « La montée des travailleurs vers le Nord » *Revue économique*, 1965, pp. 569-580.

¹⁵⁰ V. LUTZ, « Manodopera straniera e livelli salariali interni », *op. cit.* ; « Rapport de la Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère », *op. cit.*

¹⁵¹ BIT, « Les migrations internationales », *op. cit.*, p. 93.

¹⁵² J. T. DUNLOP, éd., « The Theory of Wage Determination », *op. cit.*, p. 330 ; R. A. LESTER, « Economics of Labor », *op. cit.*, p. 206.

¹⁵³ TIANO et SELLIER, « Economie du travail », p. 61.

¹⁵⁴ D. CRESPI, *Les salaires belges*, Colin, 1960, p. 180 ; A. TIANO, « L'action syndicale ouvrière et la théorie économique des salaires », *op. cit.*, p. 93.

¹⁵⁵ F. SELLIER, « Essai de reconstruction des catégories d'emploi », *op. cit.*, p. 64.

¹⁵⁶ « Indice suisse de la production industrielle », 75^e suppl. à la *Vie économique*, Berne, 1965, p. 6.

¹⁵⁷ F. SELLIER, « Essai de reconstruction des catégories d'emploi », *op. cit.*, p. 64.

¹⁵⁸ « Les entrepreneurs constatent que la demande du produit qu'ils fabriquent s'est accrue. Mais, à tort ou à raison, ils ont des doutes sur la permanence de cet accroissement. Ils craignent que sa durée ne soit inférieure à la durée de l'outillage. Dans ce cas, ils s'efforceront, au moyen d'un outillage inchangé ou faiblement accru, mais en utilisant un personnel considérable, de satisfaire la demande ». J. MARCHAL, *Expansion et récession*, Cujas, Paris, 1963, p. 71.

¹⁵⁹ F. SELLIER, « Essai de reconstruction des catégories d'emploi », *op. cit.*, p. 64 ; J. LECAILLON, *Croissance et politique des revenus*, Cujas, 1965, p. 99.

¹⁶⁰ « La combinaison productive ne se constitue pas selon un simple hasard. Elle est fonction d'un certain nombre d'éléments à l'aide desquels l'entrepreneur établit son calcul. Figurent parmi ceux-ci la main-d'œuvre disponible. » A. BARRÈRE, « Facteurs productifs et intensité de capital », *Revue économique*, N° 1, 1959, p. 22 ; « Les différences constatées (entre divers pays) en ce qui concerne le coefficient marginal de capital s'expliquent aussi par le fait que les disponibilités en main-d'œuvre se sont accrues plus rapidement dans certains pays... L'extension horizontale du capital (capital widening) a coûté moins cher que l'extension verticale (capital deepening) », A. MADDISON, « Constatations et observations sur la productivité du travail en Europe occidentale, en Amérique du Nord et au Japon », *Rev. mesure de la productivité*, N° 33, mai 1963, p. 8 ; « L'abondance ou la rareté de la main-d'œuvre contribuent à orienter dans une direction plutôt que dans une autre l'effort d'investissement. En sorte que, à ne l'envisager que sous l'angle de l'apport de main-d'œuvre qu'elle fournit, l'immigration n'est pas seulement un produit de la dynamique de l'emploi, mais constitue au moins là où elle n'est pas en rapport avec l'expression de besoins précis, un élément susceptible de l'influencer ». L. KOKAS, « Quelques aspects économiques de l'immigration au Canada », *L'Actualité économique*, vol. 33, p. 6.

¹⁶¹ « En conjoncture de hausses de prix, la productivité en valeur nominale se trouve accrue, ce qui permet des effectifs importants, même si la productivité physique diminue », R. MOSSÉ, « Les salaires », *op. cit.*, p. 115.

¹⁶² O. AUKRUST, « Les facteurs du développement économique », *Rev. de la mesure de la productivité*, fév. 1965, pp. 16 ss ; C. P. KINDLEBERGER, *Europe's Postwar Growth : The Role of Labor Supply* ; « Les études de Solow et Douglas suggèrent que la main-d'œuvre est le facteur de production le plus important. Ces deux auteurs ont constaté qu'un accroissement de la main-d'œuvre à raison de 1 % paraît accroître le volume de la production trois fois autant que l'accroissement du capital à raison de 1 % ». SAMUELSON, *L'Economie*, p. 620.

¹⁶³ V. LUTZ, « Manodopera straniera e livelli salariali interni », *op. cit.*, pp. 518 ss ; S. LEBERGOTT, *Manpower in Economic Growth : the American Record since 1800*, New York, 1964, p. 161 ; TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, p. 54 ; « Rapport de la Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère », *op. cit.*

¹⁶⁴ ONU, *Economic Survey of Europe in 1965*, 2^e partie, chap. 3, p. 2.

¹⁶⁵ B. THOMAS, *Economics of International Migration*, Macmillan, Londres, 1958 ; BIT, *Les migrations internationales*, Genève, 1959 ; R. A. LESTER, « Economics of Labor », *op. cit.*, p. 57 ; M. W. REDER, « The Economic Consequences of Increasing Immigration », *The Review of Economics and Statistics*, août 1963, p. 223 ; S. LEBERGOTT, « Manpower in Economic Growth », *op. cit.*

¹⁶⁶ U. BAHRAL, *The Effect of Mass Immigration on Wages in Israel*, Jerusalem, 1965, p. 9.

¹⁶⁷ B. THOMAS, *Migration and Economic Growth*, Cambridge University Press, 1954, p. 11.

¹⁶⁸ I. C. HUNTER, « Cyclical Variations in Labour Supply : British Experience 1951-1960 », *Oxford Economic Papers*, juillet 1963, p. 94.

¹⁶⁹ J. MARCHAL, *Expansion et récession*, p. 42.

¹⁷⁰ Notre classification recouvre :

jusqu'en 1962

Industrie de la terre et de la pierre

Alimentation, boissons, tabac

Industrie chimique

Industrie de l'habillement et de la lingerie
Objets d'équipement

Imprimerie et industries connexes, reliure

Machines, appareils, instruments

Horlogerie, Bijouterie

Industrie textile

Industrie du bois

Industrie du papier

Industrie du caoutchouc et du cuir

dès 1963

Mise en œuvre de la terre et de la pierre
(33)

Fabrication de produits alimentaires (20)
Fabrication de spiritueux et autres bois-
sons (21)

Industrie du tabac (22)

id. (31)

Fabrication de vêtements, de lingerie et
de chaussures (24)

Arts graphiques (28)

Industrie des machines et construction
d'appareils (35)

Mécanique de précision, Instruments et
appareil médicaux (36)

Industrie horlogère (37)

Bijouterie, gravure et frappe (38)

id. (23)

Mise en œuvre du bois et du liège (25)

id. (27)

Fabrication et mise en œuvre du cuir
(excepté chaussure) (29)

Industrie du caoutchouc, fabrication de
matière plastique (30)

A partir de 1963, les branches suivantes ne sont plus tout à fait comparables avec les années précédentes : Habillement, Métaux et machines, Bois.

(Les chiffres entre parenthèses correspondent à la classification internationale CFTI.)

¹⁷¹ TIANO et SELLIER, « Economie du travail », *op. cit.*, p. 69.

¹⁷² H. BARTOLI, « Analyse et signification des migrations de main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 162.

¹⁷³ R. GIROD, « Travailleurs étrangers et mobilité sociale en Suisse », *Revue économique et sociale*, mai 1966, p. 149.

¹⁷⁴ J. FOURASTIÉ, *Les 40 000 heures*, Ed. Laffont-Gauthier, 1965, p. 71.

¹⁷⁵ B. SCHMUTZ, « La signification des facteurs de mouvements de la main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 70.

¹⁷⁶ W. Y. OI, « Labor as a Quasi-fixed Factor », *Journal of Political Economy*, déc. 1962, p. 549.

¹⁷⁷ R. GIROD, *op. cit.*, p. 162.

¹⁷⁸ *Ibid.*, p. 149.

- 179 « La mobilité professionnelle en France », *Etudes et conjoncture*, N° 10, oct. 1966, p. 53.
- 180 B. SCHMUTZ, *op. cit.*, pp. 27 ss.
- 181 OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », Paris, 1965.
- 182 OCDE, *op. cit.*, pp. 83-84.
- 183 *Ibid.*, p. 76.
- 184 *Ibid.*, p. 109.
- 185 *Ibid.*, p. 123.
- 186 *Ibid.*, p. 148.
- 187 J. R. CROSSLEY, « Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour Market in the United Kingdom », in HUGH-JONES, « Wage Structure in Theorie and Practice », pp. 218 et 226.
- 188 OCDE, *op. cit.*, p. 20.
- 189 W. B. REDDAWAY, « Wage Flexibility and the Distribution of Labour », *Lloyds Bank Review*, oct. 1959 ; L. ULMAN, « Labor Mobility and the Industrial Wage Structure in the Postwar United States », *Quarterly Journal of Economics*, fév. 1965 ; OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre ».
- 190 OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 95.
- 191 ONU, « Rapport sur la situation sociale dans le monde en 1965 », New York, 1966, p. 73.
- 192 R. MEIDNER, « Le marché suédois du travail en période de plein emploi », cité par OCDE, *op. cit.*, p. 88, note 1.
- 193 *Etudes et conjoncture*, « La mobilité professionnelle en France », *op. cit.*
- 194 OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 22.
- 195 *Ibid.*, p. 131.
- 196 E. H. PHELPS BROWN et M. H. BROWNE, « Earnings in Industries of the United Kingdom 1948-1959 », *The Economic Journal*, sept. 1962.
- 197 P. MADINIER, « La mobilité du travail aux Etats-Unis et en France », *Revue Economique*, 1959, p. 550 ; V. LUTZ, « Manodopera straniera e livelli salariali interni », *op. cit.*, p. 509.
- 198 A. NYDEGGER, « Die statistische Erfassung der Arbeitskräfte », *Aussenwirtschaft*, juin 1965, pp. 144-161.
- 199 H. DE SEIDLITZ, *L'inflation en Suisse de 1950 à 1963*, Payot, Lausanne, 1964.
- 200 V. LUTZ, *op. cit.*
- 201 D. C. HAGUE, éd., *Inflation*, Macmillan, Londres, 1962, p. 242.
- 202 *Journal des Associations patronales*, 2 avril 1964, p. 259.
- 203 « Alors que les arrivées étaient massives, il a bien fallu se rendre à l'évidence que, dans une économie déjà pleinement occupée, tout nouvel immigré alimentait la demande qui faisait en quelque sorte boule de neige : dans les secteurs de l'investissement, du logement, de l'infrastructure et des biens de consommation. Et de nouveaux travailleurs étaient nécessaires pour satisfaire les besoins nouveaux. On s'est aperçu aussi que quelques années s'écoulaient jusqu'au moment où cette main-d'œuvre supplémentaire a accru suffisamment l'offre pour l'ajuster à l'enflement de la demande. Selon certaines études scientifiques, cette période serait de cinq à dix ans. Ainsi, dans une phase de surexpansion, les intérêts de l'économie et de l'Etat, qui doit prévenir un excès de pénétration étrangère, concordent. » *Bulletin du Délégué aux possibilités de travail*, N° 1, 1967.

²⁰⁴ ONU, *Etude sur la situation économique de l'Europe en 1964*, pp. 40 ss.

²⁰⁵ V. LUTZ, *op. cit.*, pp. 501-502.

²⁰⁶ Jeune Chambre économique suisse, Congrès national, Genève, 1964 : L'assimilation de la main-d'œuvre étrangère.

²⁰⁷ C. P. KINDLEBERGER, « Europe's Postwar Growth », *op. cit.*, p. 25.

²⁰⁸ ONU, *Economic Survey of Europe in 1965*, 2^e partie, chap. 3, p. 2.

²⁰⁹ D. SIDJANSKI, « Les groupes de pression », Tirage à part de l'*Annuaire suisse de science politique*, N° 6, 1966.

²¹⁰ ONU, *Etude sur la situation économique de l'Europe en 1964*, p. 72.

²¹¹ *Journal des Associations patronales*, N° 6, 1966, p. 132.

²¹² La *Vie économique*, janv. 1965, « Lieu de naissance et migrations », pp. 1 ss ; cf. également *Population*, N° 4, 1962, pp. 712 ss. Pour calculer cet indice, on ne retient que les habitants nés en Suisse. On élimine de ce fait la plupart des étrangers (immigrants). La part de ces derniers, nés en Suisse, est à peu près compensée par les Suisses nés à l'étranger. Grossièrement donc, notre indice représente les mouvements de la population d'origine suisse.

²¹³ La *Vie économique*, janv. 1965, p. 6.

²¹⁴ Nous avons utilisé les chiffres publiés par le Crédit suisse, in *Bulletin trimestriel*, oct. 1965, « A propos de la distribution régionale du revenu national en Suisse ».

²¹⁵ R. L. RAIMON, « Interstate Migration and Wage Theory », *The Review of Economics and Statistics*, nov. 1962, p. 430 : Les mouvements internes de main-d'œuvre ont été orientés vers les Etats où le revenu par tête était le plus élevé ; cf. également, OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », pp. 173 ss.

²¹⁶ OCDE, « Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre », pp. 169 ss.

²¹⁷ *Bulletin du Délégué aux possibilités de travail*, N° 3, 1966, p. 44.

²¹⁸ *Bulletin du Délégué aux possibilités de travail*, N° 3, nov. 1966, p. 45.

²¹⁹ Crédit suisse : A propos de la distribution régionale du revenu national suisse, p. 10 : « Les niveaux de vie des diverses régions du pays se sont donc en définitive rapprochés. Une comparaison suffit à mesurer le chemin parcouru : alors qu'en 1948 le produit social par habitant du canton le plus riche représentait cinq fois et demi celui du plus pauvre, cette proportion est tombée entre-temps à trois fois et demi. »

²²⁰ Rapport des gains moyens des ouvriers qualifiés à ceux des ouvriers semi- et non-qualifiés. La moyenne pour les onze branches est une moyenne pondérée des indices de chaque branche. Les effectifs de chaque branche ont été utilisés comme coefficients de pondération.

²²¹ Rapport des gains moyens des ouvrières à ceux des ouvriers (ouvriers masculins totaux).

BIBLIOGRAPHIE

- AMMASSARI, Giuseppe, « I salari di fatto in Italia », *Inchiesta sugli slittamenti salariali*, Ed. Gieffrè, Milan, 1963, 252 p.
- AUKRUST, Odd, « Les facteurs du développement économique », *Revue de la mesure de la productivité*, N° 40, fév. 1965, pp. 6-23.
- BAHRAL, Uri, « The Effect of Mass Immigration on Wages in Israel », *Folk Project for Economic Research in Israel*, Jerusalem, 1965, 79 p.
— « Wage Differentials and Specification Bias in Estimates of Relative Labor Prices », *The Review of Economics and Statistics*, N° 2, mai 1963, pp. 163-172.
- BALL, R. J., *Inflation and the Theory of Money*, Allen and Unwin, Londres, 1964, 313 p.
- BARRE, R., *Economie politique*, PUF, Paris, 1960.
- BARRÈRE, A., *Théorie économique et impulsion keynésienne*, Dalloz, Paris.
— « Facteurs productifs et intensité du capital », *Revue économique*, N° 1, 1959.
— « L'analyse des relations entre le capital et la production », *Revue d'économie politique*, 1955, pp. 332 ss.
- BASTOS de Avila, F., « L'immigration au Brésil », *Contribution à une théorie générale de l'immigration*, Rio de Janeiro, 1956, 223 p.
- BEAUJEU-GARNIER, J., « Trois milliards d'hommes », *Traité de démographie*, Hachette, Paris, 1965, 402 p.
- BEHMAN, S., « Labour Mobility, Increasing Labour Demand and Money Wage-Rate in United States Manufacturing », *The Review of Economics Studies*, N° 88, oct. 1964, pp. 253-266.
- BEIJER, G., *La main-d'œuvre rurale nationale, son adaptation à l'industrie*, OCDE, Paris, 1965, 129 p.
- BELTRAMONE, A., *La mobilité géographique d'une population*, Ed. Gauthiers-Villars, Paris, 1966, 299 p.
- BEUTHE, M., *Economie en croissance lente. Le cas de la Belgique*, OBAP, Bruxelles, 1964, 151 p.
- BHATIA, R. J., « Unemployment and the Rate of Change of Money Earnings in the U. S. 1900-1958 », *Economica*, N° 111, août 1961, pp. 286-296.
- BIENAYMÉ, A., *Croissance et monnaie en plein-emploi*, Cujas, Paris, 1964, 320 p.
- BLOOM, NORTHROP, and ROWAN, Eds., *Readings in Labour Economics*, Irwin, Illinois, 1963, 707 p.

- BOHLER, E. et LAUFENBURGER, H., « Inflation, Démocratie, Groupes de pression, Conscience populaire », *Revue de Science financière*, N° 2, 1965.
- BOURGEOIS-PICHAT, J., « Migrations et balance des comptes », *Population*, N° 3, 1949, pp. 417-432.
- BOUSCAREN, A. T., *International Migration since 1945*, Praeger, New York, 176 p.
- BOWEN, W. G. et BERRY, A., « Unemployment Conditions and Movements of the Money Wage Level », *The Review of Economics and Statistics*, N° 2, mai 1963, pp. 163-172.
- BRONFENBRENNER, M. et HOLZMAN, F. D., « Survey of Inflation Theory », *The American Economic Review*, N° 4, sept. 1963, pp. 593-661.
- BROWN, H. G., « The Keynes-Hansen « Demand for Labour » Notion », *The American Journal of Economics and Sociology*, N° 2, janv. 1959, pp. 149-156.
- BIT, *Les migrations internationales 1945-1957*, Genève, 1959, 462 p.
- CAPOCCI, A., *La hiérarchie des salaires*, Hachette, Paris, 1964, 223 p.
- CHAMBERLAIN, N. W., *The Labor Sector. An Introduction to Labor in the American Economy*, Mc Graw Hill, New York, 1965, 758 p.
- CITROEN, H. A., *Les migrations internationales*, Lib. Medicis, Paris, 1948, 186 p.
- CLARK, C., *Les conditions du progrès économique*, PUF, Paris, 1960.
- CLERC, P., « Changements dans la structure socio-professionnelle de la France entre 1954 et 1962 », *Population*, N° 4, 1964.
- COHEN, Council, « Council on Prices, Productivity, Incomes », *First Report*, Her Majesty Stationery Office, Londres, 1958, 75 p.
- COONTS, S. H., *Population Theories and the Economic Interpretation*, Routledge and Kegan, Londres, 1957, 200 p.
- CORBETT, D. C., « L'immigration et l'expansion économique au Canada », *Extrait de la Revue internationale du travail*, N° 1, janv. 1958, 24 p.
- CRESPI, D., *Les salaires belges, faits et théories*, Collin, Paris, 1960, 225 p.
- CROSSLEY, J. R., « Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour Market in the United Kingdom », in E. H. HUGH-JONES, Ed., *Wage Structure in Theory and Practice*, Amsterdam, 1966, pp. 156 ss.
- CULLEN, D. E., « The Interindustry Wage Structure 1899-1950 », *The American Economic Review*, N° 3, juin 1956, pp. 353-369.
- DANKERT, C. E., *An Introduction to Labor*, Prentice Hall, New York, 1955, 605 p.
- DOBB, M., *Wages*, University Press, Cambridge, 1959, 201 p.
- DOUBLET, J., « Les mouvements migratoires en Europe », *Revue internationale des sciences sociales*, N° 2, 1965, pp. 304-317.
- DOW, J. C. R., and DICKS-MIREAUX L. A., « The Excess Demand for Labour », *Oxford Economic Papers*, N° 1, 1958, pp. 1-33.
- DUNLOP, J. T., Ed., *The Theory of Wage Determination*, Macmillan, Londres, 1957, 437 p.

- DUNLOP, J. T., and ROTHBAUM, M. « Comparaisons internationales des structures de salaires », *Revue internationale du travail*, N° 4, 1955.
- DUESENBERY, J. S., « La coordination des politiques de plein-emploi et de stabilisation des prix », in « Association internationale des sciences économiques », *Textes choisis*, vol. I, « Problèmes monétaires », Dalloz et Sirey, Paris, 1964, pp. 203 ss.
- EHRLICHER, W., « Les salaires et la croissance économique », *Revue de la mesure de la productivité*, N° 37, mai 1964, pp. 5-9.
- Encyclopédie française, *L'Univers économique et sociale*, t. IX, section E, « Le partage des fruits », (directeur : F. Perroux), Société nouvelle de l'Encyclopédie française, Paris, 1966.
- ERARD, M., « Esquisse d'une sociologie des classes sociales », *Cahiers internationaux de sociologie*, Paris, 1963.
- Etudes et conjoncture*, N° 11, nov. 1954, pp. 973-1012, « Quelques aspects de l'évolution des populations actives dans les pays d'Europe occidentale ».
- N° 4, avril 1960, « Les variations saisonnières de l'activité économique ».
- N° 11, nov. 1958, « La croissance ».
- FABRICANT, S., *Employment in Manufacturing 1899-1939*, National Bureau of Economic Research, New York, 1942.
- FALISE, M., « Essai d'application à une situation concrète déterminée de quelques instruments d'analyse en matière de répartition des revenus. L'évolution belge de 1953 à 1962 », *Revue économique*, N° 5, 1965, pp. 777-793.
- FOGARTY, M. P., « The White-Collar Pay Structure in Britain », *The Economic Journal*, mars 1959, pp. 55-70.
- FOURASTIÉ, J., « Migrations professionnelles. Données statistiques sur leur évolution en divers pays de 1900 à 1955 », INED, Cahier N° 31, PUF, 1957, 339 p.
- *La productivité*, Collection Que sais-je ?, PUF, Paris, 1954.
- *Les 40 000 heures, inventaire de l'avenir*, Ed. Laffont-Gauthier, 1965, 246 p.
- FUCHS, V. R. et PERLMAN, R., « Recent Trends in Southern Wage Differentials », *The Review of Economics and Statistics*, N° 2, mai 1961, pp. 148-155.
- FÜRSTENBERGER, F., *Probleme der Lohnstruktur*, J. C. B. Mohr, Tübingen, 1958, 116 p.
- GABRIEL, S. L., « Salaires et productivité du travail », *Revue de la mesure de la productivité*, N° 8, fév. 1957, pp. 4-10.
- GALENSON, W., « Le développement économique et l'expansion de l'emploi par branches d'activité », *Revue internationale du travail*, N° 6, juin 1963.
- GEHRELS, F., « Full Employment Growth in an Advanced Economy with two Sectors », *Weltwirtschaftliches Archiv*, Band 92, Heft 2, 1964, pp. 297-318.
- GINI, C., « La teoria delle migrazioni adattive », *Statistica*, juillet-sept. 1964, pp. 325-337.
- GIRARD, A., *Développement économique et mobilité des travailleurs. L'individu, la profession, la région*, INED, 1956, 158 p.
- GIROD, R., « Travailleurs étrangers et mobilité sociale en Suisse », *Revue économique et sociale*, N° 2, mai 1966, pp. 149-171.
- GOREUX, L. M., « Les migrations agricoles en France depuis un siècle et leurs relations

- avec certains facteurs économiques », *Etudes et conjoncture*, N° 4, avril 1956, pp. 327-345.
- GALLAWAY, L. E., « Labor Mobility and Structural Unemployment », *The American Economic Review*, N° 4, sept. 1963, pp. 694-716.
- HADDY, P. and CURREL, M. E., « British Interindustrial Earnings Differentials 1924-1955 », *The Economic Journal*, mars 1958, pp. 104-111.
- HADDY, P. and TOLLES, N. A., « British and American Changes in Interindustry Wage Structure under Full Employment », *The Review of Economics and Statistics*, nov. 1957, pp. 408-414.
- HAGMANN, H. M., *Les travailleurs étrangers, chance et tourment de la Suisse*, Payot, Lausanne, 1966, 174 p.
- HAGUE, D. C., Ed., *Inflation, Proceedings of a Conference held by the I. E. A.*, Macmillan, Londres, 1962, 510 p.
- HANCOCK, K., « Wages Policy and Price Stability in Australia », *The Economic Journal*, sept. 1960, pp. 543-560.
- HANSEN, W. L., « The Cyclical Sensitivity of the Labor Supply », *The American Economic Review*, juin 1961, pp. 299-309.
- HATZFELD, H. et FREYSSINET, J., *L'emploi en France*, Ed. Ouvrières, Paris, 1964, 271 p.
- HICKS, J. R., *The Theory of Wages*, New York, 1948.
- HUGH-JONES, E. M., Ed., *Wage Structure in Theory and Practice*, North-Holland Publishing Company, Amsterdam, 1966, 242 p.
- HUNTER, C. H., « Cyclical Variations in Labour, Supply: British Experience 1951-1960 », *Oxford Economic Papers*, N° 2, juillet 1963, pp. 140-153.
- ISAAC, J., *Economics of Migration*, Kegan Paul, Londres, 1947, 285 p.
- ISEA, *La masse salariale en France*, série AB 4, juillet 1964, 384 p.
- Jeune chambre économique suisse, *L'assimilation de la main-d'œuvre étrangère*, Congrès national, Genève, 1965, 105 p.
- JOHNSON, D. J., « Wage Escalators and Inflation in Denmark 1945-1955 », *The Journal of Political Economy*, N° 2, avril 1960, pp. 175-182.
- KEAT, P. G., « Long-run Changes in Occupational Wage Structure 1900-1966 », *The Journal of Political Economy*, N° 6, déc. 1960, pp. 584-600.
- KERR, C., « The Balkanisation of Labor Markets » in *Labor Mobility and Economic Opportunity*, New York et Cambridge, 1954, pp. 92-110.
- « Wage Relationships - The Comparative Impact of Market and Power Forces », in J. T. DUNLOP, Ed., *The Theory of Wage Determination*, pp. 173 ss.
- KINDLEBERGER, C. P., *Europe's Postwar Growth: « The Role of Labor Supply »*, Harvard University Press, 1967, 270 p.
- KLEIN, V., *L'emploi des femmes*, OCDE, Paris, 1965, 106 p.
- KNESCHAUREK, F., *Les problèmes de la croissance économique*, Delachaux et Niestlé, Neuchâtel, 1962, 127 p.
- KNOWLES, K. G. et ROBERTSON, D. J., « Differences between the Wages of Skilled and

- Unskilled Workers, 1880-1950 », *Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics*, 1951.
- KOKAS, L., « Quelques aspects économiques de l'immigration au Canada », *L'Actualité économique*, vol. 33, pp. 271-283.
- LADAME, P. A., *Le rôle des migrations dans le monde libre*, Droz, Genève, 1958, 525 p.
- LASSÈGUE, P., « Quelques remarques sur le développement économique et la répartition professionnelle de la population », *Revue d'économie politique*, 1956, pp. 397-420.
- LEBERGOTT, S., *Manpower in Economic Growth: the American Record since 1800*, McGraw-Hill, New York, 1964, 561 p.
- LECAILLON, J., *Croissance et politique des revenus*, Cujas, Paris, 1965, 192 p.
— « Les disparités de salaires entre qualifications et le comportement des travailleurs manuels dans la répartition », *Revue économique*, 1957, pp. 799-840.
- LEISERSON, M. W., « Wage Decisions and Wage Structure in the United States », in HUGH-JONES, *Wage Structure in Theory and Practice*, pp. 1-69.
- LERIDON, F., « Evolution de la population active en divers pays industriels », *Population*, N° 3, 1959, pp. 45-484.
- LEROY, R., « Plein emploi et niveau de l'emploi », *Recherches économiques de Louvain*, N° 4, juin 1964, pp. 251-285.
- LESTER, R. A., *Economics of Labor*, Macmillan, 1964, 626 p.
- LEWIS, H. G., *The Effects of Unions on Industrial Wage Differentials, Aspects of Labour Economics*, National Bureau of Economic Research, Princeton, 1962.
- LHOMME, J., *La politique sociale de l'Angleterre contemporaine*, PUF, Paris, 1953, 517 p.
— « Les enseignements théoriques à retirer d'une étude sur les salaires dans la longue période », *Revue économique*, N° 1, 1965, pp. 18-61.
- LIPSEY, R. C., « The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom 1862-1957: A further Analysis », *Economica*, N° 105, fév. 1960, pp. 1-31.
- LONG, C. D., « Property Unemployment and its Relation to Economic Growth and Inflation », *The American Economic Review*, mai 1960, pp. 145-161.
— « The Illusion of Wage Rigidity: Long and Short Cycles in Wages and Labor Costs », *The Review of Economics and Statistics*, mai 1960, pp. 140-151.
- LONG, C. D., *The Labor under Changing Income and Employment*, Princeton, 1958, 440 p.
- LUTZ, V., « Manodopera straniera e livelli salariali interni con particolare riferimento alla situazione svizzera », *Moneta e Credito*, N° 64, 1963, pp. 497-566.
- MADDISON, A., « Constatations et observations sur la productivité du travail en Europe occidentale, en Amérique du Nord et au Japon », *Revue de la mesure de la productivité*, N° 33, mai 1963, pp. 5-14.
- MADINIER, P., *Les disparités géographiques de salaires en France*, Colin, 1959, 199 p.
— « La mobilité du travail aux Etats-Unis et en France », *Revue économique*, N° 4, 1965, pp. 633-650.
- MAGAUD, C., *L'équilibre économique à travers la pensée économique moderne*, Sedès, Paris, 1950.

- MAHER, J. E., « An Index of Wage Rate for Selected Industries », *The Review of Economics and Statistics*, N° 3, août 1961, pp. 277-283.
- MANSFIELD, E., « The Measurement of Wage Differentials », *The Journal of Political Economy*, N° 4, août 1954.
- MARCHAL, J. et LECAILLON, J., « La répartition du revenu national », t. I, *Les salariés*, Ed. Génin, 1958, 667 p.
- MARCHAL, J., *Expansion et récession*, Cujas, Paris, 1963, 221 p.
- MARION, G., « L'offre du travail et la disparité occupationnelle des salaires en longue période », *L'Actualité économique*, N° 2, 1963, pp. 199-239.
- MAZZOCCHI, G., « Variations de productivité et salaires », *Revue de la mesure de la productivité*, N° 39, nov. 1964, pp. 21-38.
- MENTHON, J., de, « La montée des travailleurs vers le Nord », *Revue économique*, N° 4, 1965, pp. 569-580.
- MINGER, J., « Labor Supply, Family Income and Consumption », *The American Economic Review*, N° 2, mai 1960, pp. 574-583.
- MINSKY, H. P., « Employment, Growth and Price Level », *The Review of Economics and Statistics*, N° 1, fév. 1961.
- MISHAM, E. J., « The Demand for Labor in a Classical and Keynesian Framework », *The Journal of Political Economy*, N° 6, déc. 1964, pp. 610-616.
- MOINDROT, C., « Les vagues d'immigration en Grande-Bretagne », *Population*, N° 4, 1965, pp. 633-650.
- MUNTZ, E. E., « La diminution des différences salariales fondées sur la qualification professionnelle aux Etats-Unis », *Revue internationale du travail*, juin 1955, pp. 637-655.
— « L'évolution de l'emploi des femmes aux Etats-Unis », *Revue internationale du travail*, nov. 1956.
- MOSSE, R., *Les salaires*, Lib. M. Rivière, Paris, 1952, 325 p.
- National Bureau of Economic Research, *Aspects of Labor Economics*, A Conference of the Universities-National Bureau Committee for Economic Research, Princeton, 1962, 349 p.
- NIVEAU, M., « Les formes de la concurrence et la dispersion des salaires », *Economie appliquée*, N° 4, 1959, pp. 571-592.
- NYDEGGER, A., « Die statistische Erfassung der Arbeitskräfte in der Schweiz », *Aussenwirtschaft*, juin 1965, pp. 144-161.
- OCDE, *Le problème de la hausse des prix*, Paris, 1961.
— *Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre*, Paris, 1965, 352 p.
— « Salaires et mobilité de la main-d'œuvre », supplément N° 1, *Résumés d'articles choisis*, Paris, 1966, 252 p.
— *L'adaptation des travailleurs ruraux et étrangers à l'industrie*, Paris, 1965, 241 p.
— *Séminaire syndical international sur une politique active de main-d'œuvre*, Paris, 1964, 183 p.
— *Croissance et politique économique*, Paris, 1964, 198 p.

- OHLIN, B., *The Problem of Employment Stabilisation*, Columbia University Press, 1949, 173 p.
- OI, W. Y., « Labor as a quasi-fixed Factor », *The Journal of Political Economy*, N° 6, déc. 1962, pp. 538-555.
- OZANNE, R., « A Century of Occupational Differentials in Manufacturing », *The Review of Economics and Statistics*, août 1962, pp. 292-299.
- PAGE, A., « Objectifs actuels de la théorie des salaires », *Revue économique*, N° 1, 1959, pp. 46-72.
- PARENT, J., « Salaires, plein-emploi et croissance économique », *cahiers de l'ISEA*, série AB N° 1, pp. 78-107.
- PARODI, M., *Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires*, Ed. Rivière, Paris, 1962, 336 p.
- PENOUIL, M., *Les cadres et leur revenu*, Ed. Génin, Paris, 1957, 327 p.
- PERLMAN, R., « Forces Widening Occupational Wage Differentials », *The Review of Economics and Statistics*, mai 1958, pp. 107-115.
- PERON-MAGNAN, J., *Inflation et répartition des revenus salariaux*, Sirey, Paris, 1964, 262 p.
— « Glissement des salaires et politique des salaires », *Revue économique*, N° 5, 1964, pp. 720-755.
- PHELPS BROWN, E. H., *The Economics of Labor*, Yale University Press, 1964, 278 p.
— « Wage Policy and Wage Differences », *Economica*, nov. 1955, pp. 349-354.
— et BROWNE, M. H., « Earnings in Industries of the United Kingdom 1948-1959 », *The Economic Journal*, sept. 1962, pp. 517-548.
- PHILLIPS, A. W., « The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom 1861-1957 », *Economica*, N° 100, nov. 1958, pp. 283-299.
- RAIMON, R. L., « Labor Mobility and Wage Inflexibility », *The American Economic Review*, N° 3, mai 1964, pp. 133-144.
— « Interstate Migration and Wage Theory », *The Review of Economics and Statistics*, N° 4, nov. 1962, pp. 423-438.
- Rapport de la Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère, *Le problème de la main-d'œuvre*, Centrale fédérale des imprimés, Berne, 1964, 236 p.
- REDER, M. W., « The Theory of Occupational Differentials », *The American Economic Review*, déc. 1955, pp. 833-852.
— « The Economic Consequences of Increased Immigration », *The Review of Economics and Statistics*, N° 3, août 1963, pp. 221-230.
— « Wage Structure and Structural Unemployment », *The Review of Economic Studies*, N° 88, oct. 1964, pp. 309-321.
— *Wage Structure Theory and Measurement*, in *National Bureau of Economic Research, Aspects of Labor Economics*, pp. 257-311.
- REES, A., « Long Run Effect of Full Employment on the Labor Market », *The American Economic Review*, N° 2, mai 1953, pp. 451-457.

- Revue internationale du travail*, « Les différences de salaires au détriment des jeunes », N° 6, juillet-déc. 1955, pp. 577-592.
- La participation des femmes à l'activité économique », N° 3, mars 1958.
- « Le travail à temps partiel des femmes ayant charges de familles », N° 6, juin 1957.
- REYNOLDS, L. G., *The Structure of the Labor Markets; Wages and Labor Mobility in Theory and Practice*, Harper, New York, 1951, 328 p.
- *Labor Economics and Labor Relations*, Prentice-Hall Inc., New York, 1954, 722 p.
- and TAFT, C. H., *The Evolution of Wage Structure*, Yale University Press, 1956, 398 p.
- ROBERTSON, D. J., *The Economics of Wages*, Macmillan, Londres, 1963, 242 p.
- ROBINSON, J., « Au-delà du plein-emploi », *Les Annales de l'économie collective*, N° 1, janv.-mars 1961, pp. 3-13.
- ROSS, A. M., Ed., *Employment Policy and the Labor Market*, University of California Press, 1965, 406 p.
- « The External Wage Structure », in TAYLOR et PIERSON, Ed., *New Concepts in Wage Determination*, pp. 173 ss.
- SALKEVER, L. R., *Toward a Wage Structure Theory*, Humanities Press, New York, 1964, 161 p.
- SAUVY, A., *Théorie générale de la population*, t. I et II, PUF, Paris, 1956 et 1954, 370 et 397 p.
- « Développement économique et répartition professionnelle de la population », *Revue d'économie politique*, 1956, pp. 372-396.
- « Progrès technique et répartition professionnelle de la population », *Population*, 1949, N° 1, pp. 57-76 et N° 2, pp. 307-332.
- SCHALLER, F., « Salaires et prix de revient dans l'industrie moderne », *Journal des Associations patronales*, N° 6, 11 fév. 1965, pp. 123-128.
- « Recherches des origines de l'inflation en Suisse », *Revue économique et sociale*, N° 4, 1964, pp. 319-330.
- SCHMUTZ, B., *La signification des facteurs de mouvements de la main-d'œuvre dans les transformations de la structure professionnelle*, La Baconnière, 1965, 200 p.
- SEGAL, M., « The Relation between Union Wage Impact and Market Structure », *The Quarterly Journal of Economics*, N° 1, fév. 1964, pp. 96-114.
- « Regional Wage Differences in Manufacturing in the Postwar Period », *The Review of Economics and Statistics*, N° 2, mai 1961, pp. 148-155.
- SEIDEL, H. et NEISS, H., « Evolution de la productivité et des gains des travailleurs au cours des diverses phases du cycle », *Revue de la mesure de la productivité*, N° 35, nov. 1963, pp. 52-60.
- SEIDLITZ, de, *L'inflation en Suisse de 1950 à 1963 et ses relations avec le crédit*, Payot, Lausanne, 1964, 249 p.
- SELLIER, F., « Essai de reconstruction des catégories d'emploi », *Economie appliquée*, 1955, pp. 47-65.

- « L'adaptation de l'offre à la demande de travail », *Economie appliquée*, 1955, pp. 67-84.
- « Marché du travail et analyse de la répartition », *Economie appliquée*, 1955, pp. 85-101.
- SEMPÉ, H., *Expansion démographique et investissement*, Cujas, Paris, 1964, 333 p.
- SILVESTRE, J. J., « Le comportement cyclique des hausses de salaires dans les industries de transformation », *Revue d'économie politique*, N° 2, 1965, pp. 312-328.
- SITTON, S., *Israël : Immigration et croissance*, Cujas, Paris, 1963, 398 p.
- SJAASTAD, L. A., « The Costs and Returns of Human Migration », *The Journal of Political Economy*, N° 5, oct. 1962, pp. 80-93.
- SPENGLER, J. J., « Some Economic Aspects of Immigration into the United States », in SPENGLER et DUNCAN, *Demographic Analysis*, The Free Press, 1956, pp. 277-296.
- STRAND, K. et DERNBURG, T., « Cyclical Variation in Civilian Labor Force Participation », *The Review of Economics and Statistics*.
- TAIRA, K., « Les différences de salaires dans les pays sous-développés », *Revue internationale du travail*, N° 3, mars 1966, pp. 317-337.
- TAVITIAN, R., *La part des salaires dans le revenu national*, Ed. Génin, Paris, 1959, 401 p.
- TAYLOR, G. W. et PIERSON, F. C., Ed., *New Concepts in Wage Determination*, McGraw-Hill, New York, 1957, 336 p.
- THOMAS, B., Ed., *Economics of International Migration*, Macmillan, Londres, 1958, 502 p.
- *Migration and Economic Growth*, Cambridge University Press, 1954, 362 p.
- *International Migration and Economic Development*, Unesco, 1961, 85 p.
- THOMPSON, E. J., « La productivité est-elle un facteur essentiel de l'évolution économique ? », *Revue de la mesure de la productivité*, N° 42, août 1965, pp. 25-32.
- TIANO, A., *L'action syndicale ouvrière et la théorie économique du salaire*, Ed. Génin, 1958, 436 p.
- TIANO et SELLIER, *Economie du travail*, PUF, 1962, 635 p.
- TOURAINÉ, A., *L'évolution du travail aux usines Renault*, CNRS, Paris, 1955.
- ULMAN, L., « Labor Mobility and the Industrial Wage Structure in the Postwar United States », *The Quarterly Journal of Economics*, N° 1, fév. 1965, pp. 73-97.
- UNESCO, *The Positive Contribution by Immigrants*, Unesco, 1955, 199 p.
- VIMONT, C., *La population active*, PUF, Paris, 1960, 188 p.
- WEBER, A., « Überbeschäftigung als volkswirtschaftliches Problem », *Schmollers Jahrbuch*, N° 1, 1963, pp. 1-16.
- WEINTRAUB, S., « A Macro-economic Approach to the Theory of Wages », *The American Economic Review*, déc. 1956, pp. 835-856.
- WICKHAM, S., *Concentration et dimensions*, Flammarion, Paris, 1966, 252 p.
- WILSON, G. W., « The Relationship between Output and Employment », *The Review of Economics and Statistics*, N° 1, fév. 1960, pp. 37-43.
- ZARKA, C., « Intensité du progrès technique et classification des activités économiques en trois secteurs », *Revue économique*, N° 2, mars 1965, pp. 199-211.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	7
Chapitre premier: La structure des salaires en général	17
Section première : Généralités	17
Section deuxième : L'évolution des diverses disparités	19
I. <i>Les différences personnelles</i>	19
1. Les différences basées sur le sexe	19
2. Les différences basées sur la race	20
3. Les différences basées sur l'âge	21
II. <i>Les différences entre firmes</i>	21
III. <i>Les différences géographiques</i>	22
IV. <i>Les différences entre qualifications</i>	23
1. L'évolution à long terme des différences entre qualifica- tions	23
2. Les variations à court terme des différences de salaires entre qualifications.	26
V. <i>Les différences de salaires entre branches d'industrie</i>	28
1. L'origine des différences de salaires entre branches d'industrie	28
2. L'évolution à long terme et à court terme des différences de salaires entre branches d'industrie.	34
3. Les causes des fluctuations à court terme de la dispersion des salaires entre branches d'industrie	35

a) L'inflation	35
b) Le niveau de l'emploi	36
Section troisième : La théorie de la structure des salaires . .	37
<i>I. Les forces du marché</i>	37
1. Les hypothèses	37
2. Le jeu des forces du marché	39
<i>II. Les facteurs institutionnels</i>	41
1. L'influence gouvernementale	42
2. Les employeurs	42
a) Rationalisation des salaires	42
b) L'attachement des travailleurs à l'entreprise	43
3. Les syndicats	43
4. Le mécanisme des variations de salaires relatifs sous l'action des facteurs institutionnels	44
5. Influence des facteurs institutionnels sur l'évolution des différences de salaires	46
<i>III. L'influence respective des forces du marché et des facteurs institutionnels</i>	48

Chapitre II: Les différences de salaires entre branches d'industrie en Suisse 51

Section première : Les indices de disparités salariales	51
<i>I. Introduction</i>	51
1. Les statistiques disponibles	51
2. La notion de salaire retenue	52
<i>II. La mesure des différences de salaires</i>	53
1. Méthode de mesure des différences de salaires	53
a) La mesure des différences de salaires en termes absolus ou en termes relatifs	53
b) La méthode employée dans notre étude	54

c) Etablissement d'un indice de disparité valable pour l'ensemble des ouvriers et des employés	57
2. De l'indice de disparité brute à l'indice de disparité corrigée	57
Section deuxième: Evolution de la dispersion des salaires entre branches	61
I. <i>Evolution de la dispersion des salaires ouvriers</i>	61
1. Le classement des branches selon le niveau des gains . .	61
2. Evolution de la dispersion interindustrielle des salaires ouvriers	63
3. L'évolution des taux d'augmentation des salaires . . .	64
II. <i>Evolution de la dispersion des salaires des employés</i> . . .	67
1. Le classement des branches selon le niveau des salaires	67
2. Evolution de la dispersion des salaires des employés	68
3. L'évolution des taux d'augmentation des traitements	69
III. <i>La dispersion des rémunérations représentative de l'en- semble des ouvriers et des employés</i>	71
1. Evolution de la dispersion pour une catégorie unique	71
2. La constitution des groupes	72

Chapitre III: L'évolution des disparités salariales entre branches

Les facteurs explicatifs	75
Section première: Le cadre de l'analyse: Les causes des hausses différentielles des salaires	75
I. <i>Le niveau et les fluctuations du niveau de l'emploi</i> . . .	75
II. <i>Les facteurs déterminant la position des branches dans la hiérarchie salariale</i>	77
Section deuxième: La phase d'ouverture de l'éventail inter- industriel des salaires 1949-1958/1959	81
I. <i>Les caractéristiques du marché du travail</i>	81

1.	Le niveau de l'emploi	81
2.	L'offre de main-d'œuvre disponible	84
	a) Critère de distinction entre main-d'œuvre suisse et étrangère	84
	b) Le volume de l'offre de main-d'œuvre suisse	86
	c) L'offre de main-d'œuvre étrangère : l'immigration.	90
3.	La demande de main-d'œuvre.	93
	a) La capacité d'emploi	93
	b) L'évolution de la capacité d'emploi des industries manufacturières	99
II.	<i>La dynamique de l'emploi</i>	101
1.	Les transformations de la structure de l'emploi (1949-1960)	101
	a) L'orientation des immigrants.	101
	b) L'orientation des ouvriers suisses	105
2.	Le rôle de la structure interindustrielle des salaires	111
	a) Développement théorique	111
	b) Le rôle des différences de salaires dans la redistribution de la main-d'œuvre au cours de la période 1949-1959	116

Section troisième : La phase de fermeture de l'éventail inter-industriel des salaires

A.	Première période : 1959/1960-1964.	120
I.	<i>La situation sur le marché du travail</i>	120
1.	L'évolution de la mobilité distributive des travailleurs suisses	120
2.	L'évolution du niveau de l'emploi	121
3.	L'évolution de la structure de l'emploi	123
II.	<i>L'évolution des différences salariales entre branches</i>	123
B.	Deuxième période : 1963/1964-1965	126
I.	<i>La politique du marché du travail</i>	126
1.	La lutte anti-inflationniste : limitation de l'offre de main-d'œuvre étrangère	126

TABLE DES MATIÈRES	211
2. Conséquences de la limitation de l'offre de main-d'œuvre	127
<i>II. L'évolution des différences interindustrielles des salaires</i>	128
C. Troisième période : 1964/1965-1966.	128
<i>I. L'évolution de la politique de l'offre de main-d'œuvre</i>	128
<i>II. Evolution de la structure et de la capacité d'emploi . . .</i>	129
 Chapitre IV: Les conséquences de la politique de l'offre de main- d'œuvre	 135
<i>I. La structure interindustrielle de l'emploi</i>	<i>135</i>
<i>II. Evolution de la structure de l'appareil de production . . .</i>	<i>138</i>
1. Une politique indirecte de différenciations des salaires	138
2. Les effets de la « politique des salaires »	139
3. Les difficultés de la restructuration	145
 Conclusions	 147
Appendice premier: Les disparités géographiques de salaires. . .	152
Appendice II: Les différences de salaires entre qualifications et entre salaires masculins et féminins	161
Appendice III: Tableaux statistiques (Différences de salaires entre branches)	165
Notes	183
Bibliographie.	197
Table des matières	207

ACHEVÉ D'IMPRIMER
SUR LES PRESSES DE L'IMPRIMERIE CENTRALE S.A.
A NEUCHÂTEL, LE 31 OCTOBRE 1968
POUR LE COMPTE DES ÉDITIONS DE LA BACONNIÈRE

